

**PROPUESTA PARA LA CREACION DE CENTROS
REGIONALES DE CAPACITACION DOCENTE**

Por

Javier Suárez López

Lui: Anget Ramfrez Preciado

Medellín
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Facultad de Educación
1978

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD:

DR. ELICEO MORENO PAREJA

DECANO FACULTAD EDUCACION:

DR. JULIO PUIG

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JAIRO GOMEZ MONTOYA

JURADO:

DR. GILBERTO TAMAYO BUILES

JURADO:

LIC. NORBEY GARCÍA OSPINA

INTRODUCCION

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA POLÍTICA EDUCATIVA

A.	ANTECEDENTES Y ESTRUCTURA LEGAL DE LA EDUCACION EN COLOMBIA	8
B.	COMO SE HA CONSIDERADO LA EDUCACION EN COLOMBIA?	16
1.	RENDIMIENTO INTERNO	17
2.	RENDIMIENTO EXTERNO	18
C.	EL INGRESO Y EL NIVEL DE EDUCACION	21
D.	LA LEY 43 DE 1975 Y LA CAPACITACION	25
E.	CUADRO REFERENCIAL	30

CAPÍTULO II

A.	CONCEPTO	43
B.	NECESIDAD DE LA CAPACITACION	46
1.	OBSOLESCENCIA E IGNORANCIA	49
C.	FORMAS O SISTEMAS DE CAPACITACION	54
1.	LA CAPACITACION EN AULAS	54
2.	LA CAPACITACION EN EL TRABAJO	54
3.	CAPACITACION INDIVIDUAL	56
4.	CAPACITACION SOBRE LA MARCHA	57
5.	DISERTACIONES Y CONFERENCIAS	60
6.	CAPACITACION EXTERNA	61
7.	ROTACION DE TAREAS	64
D.	LA CAPACITACION, UN PROCESO CONSTANTE	70
E.	REACCION DEL PROFESORADO HACIA LA CAPACITACION	71
1.	REACCIONES POSITIVAS	71
2.	REACCIONES NEGATIVAS	74
F.	INSTITUCIONES QUE REALIZAN CAPACITACION DOCENTE	76
1.	DICMA (División de capacitación del Magisterio)	76
2.	CENAPER (Centro Nacional de Perfeccionamiento)	82

3.	ICCE (instituto Colombiano de Construcciones Escolares)	88
4.	CENTROS REGIONALES	89
5.	ICOLPE (instituto Colombiano de Pedagogía)	90
6.	OFICINAS DEL MINISTERIO DE EDUCACION	92
7.	SECRETARÍAS DE EDUCACION	93
8.	UNIVERSIDADES	95
9.	NORMALES	98
G.	RELACIONES ENTRE ESCALAFON Y CAPACITACION	
1.	PRIMARIA	100
2.	SECUNDARÍA	101
3.	CATEGORÍAS ESPECIALES	104
H.	COMENTARIOS GENERALES	105

CAPÍTULO III

LA CAPACITACIÓN, UNO DE LOS CRITERIOS

	BÁSICOS PARA EL ESCALAFÓN DOCENTE	111
A.	ANÁLISIS SOBRE EL DECRETO 128 DE 1977 QUE (REO EL ESTATUTO DOCENTE PARA EL MAGISTERIO COLOMBIANO).	
1.	INTRODUCCIÓN	113

2.	EL ESTATUTO DOCENTE Y LA CAPACITACION	116
B.	LA CAPACITACION Y EL NUEVO ESTATUTO DOCENTE SOLICITADO POR LOS EDUCADORES	123
1.	DERECHOS GREMIALES Y POLITICOS DE LOS EDUCADORES.	123
2.	PARTICIPACION DE LOS EDUCADORES	124
3.	RESPECTO A LOS DERECHOS DE LOS EDUCADORES	124
4.	REESTRUCTURACION DE LAS JUNTAS DE ESCALAFON NACIONALES Y SECCIONALES. EN LA SIGUIENTE FORMA.	125
C.	TEXTO DEL MINISTRO DE EDUCACION SOBRE LA CAPACITACION DEL MAGISTERIO	129
D.	CONCLUSION	147

CAPÍTULO IV

A.	INTRODUCCION	173
B.	METODOLOGIA	177
	REGLAMENTO INTERNO DEL CENTRO DE CAPACITACION DOCENTE.	180
C.	EL PROYECTO: CREACION DE CENTROS REGIONALES DE CAPACITACION DOCENTE.	
1.	OBJETIVOS GENERALES DEL CENTRO	184

2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CENTRO DE CAPACITACION DOCENTE	186
D.	JUSTIFICACION DEL PROYECTO	189
E.	ORGANIZACION DEL CENTRO REGIONAL DE CAPACITACION	192
F.	DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DEL CENTRO DE CAPACITACION DOCENTE	200
1.	LA OFICINA DE PLANEAMIENTO	200
2.	LA RECTORÍA DEL CENTRO REGIONAL DE CAPACITACION DOCENTE	202
3.	LA DIRECCION ACADEMICA	204
4.	LA DIRECCION ADMINISTRATIVA	210
G.	CRITERIOS DE SELECCION DE PERSONAL	215
H.	COMITE ASESOR DEL CENTRO REGIONAL DE CAPACITACION DOCENTE	218
I.	QUE PRETENDE EL MEN SOBRE CAPACITACION DOCENTE Y SU RELACION CON NUESTRA PROPUESTA	220
	ANEXOS	233
	BIBLIOGRAFIA	

Con el propósito de contribuir a la consecución de nuevos logros en el engranaje educativo, hemos querido brindar algunos aportes, enfocando nuestro estudio a resaltar el valor de la Capacitación docente y la primacía que debe dársete como uno de los instrumentos más eficaces para lograr la integración del proceso educativo al desarrollo del país.

Hoy más que nunca se requiere de una educación integral, no simplemente 'entelectualoide', en que se le dé importancia y se promueva también la parte afectiva del hombre, el sentimiento, las relaciones interpersonales, etc. Pero es obvio que para mejorar la concepción de la educación, se precisa elevar la calidad de la enseñanza y dirigirla con sentido profesional, lo cual supone dedicación, actualización y el ejercicio de un liderazgo positivo desde el sector de la educación sobre los otros sectores de la vida.

La capacitación es una actividad orientada a) logro de nuevos objetivos en el campo de la educación y , si el hombre es e) artífice de todo proceso de cambio, debe Negarse a la conclusión de que la renovación de ios - conocimientos es el primero de ios compromisos que deberla imponerse todo aquel que dirige el cambio; de su mayor o menor preparación, de su responsabilidad, de pendenrá la proyección de su labor en la estructuración de elementos poseedores de una conciencia moral, capaz de ser la raíz de las relaciones humanas en el marco de una sociedad y en la esfera de valores que definan su - cultura .

Otro de nuestros objetivos fue conocer las formas como se puede llevar a cabo la capacitación permanente del magisterio, ios criterios en cuanto a instituciones que pueden brindarla, recursos disponibles, posibles reacciones, etc., y la necesidad de concretar las condiciones para su realización lo cual redundará en provecho del personal docente, discente y de la comunidad en general.

Si la educación colombiana ha sido tradicionalista y un poco foránea, es preciso tomar conciencia sobre el deber ineludible de preparar convenientemente a los educadores a ejercer una profesión revalorizada y renovada cuyos derroteros estén basados en las condiciones reales del medio. Ello sólo podrá obtenerse con esfuerzo continuo y coordinado de quienes patrocinan e imparten educación; ha de ser ésta una educación que tenga como fin primordial formar al hombre de acuerdo con las exigencias de la vida moderna, una educación que propicie la participación de todos los hombres en las transformaciones sociales, políticas, culturales y económicas que necesita el mundo de hoy cuya calidad sea reflejo de las necesidades sentidas por la comunidad.

Este trabajo tiene el propósito de esclarecer algunas de las muchas necesidades que presenta la educación Colombiana y en ella el agente multiplicador, el profesor, y la más notoria es la necesidad de capacitación, actualización y perfeccionamiento; conscientes de lo anterior,

proponemos una alternativa de solución, la cual puede ser aplicada en cualquiera de los departamentos del país, teniendo como sede su respectiva capital.

Todos nuestros análisis y cuestionamientos conducirán a resaltar las necesidades de proponer un plan que corrija, en parte, los males que la falta de capacitación presenta; etapa por etapa iremos dando algunas conclusiones que no pretendemos sean definitivas o que puedan ser aplicadas como una panacea que corrija todos y cada uno de los males que afligen a la educación en el aspecto que nos atañe, serán eso sí conclusiones sesudas, razonadas y lógicas, que bien pudieran llevarse a la práctica.

Cada lector podrá, al observar nuestro trabajo, formularse nuevas conclusiones que podrán dar origen a nuevas soluciones.

Presentamos el análisis y cuestionamiento de este trabajo con base en la metodología de análisis de sistemas,-

para lo cual tocamos parte de la cibernética y de la informática modernas, como técnicas de mayor resultado en la evaluación y solución de problemas.

Hemos tenido en cuenta al presentar los diferentes tópicos, y muy especialmente en la formulación de la alternativa, en una forma direccional y de regulación automática, de procesos correlativos y entrelazándose a base de un consumo mínimo de energía y retro-ajuste (feedback) permanentes con un carácter simbiótico, entre los problemas tratados y la sociedad; de esta manera, un problema presentado en una sola parte es también algo que afectará al todo, como una reacción en cadena; de otra manera, ninguna parte analizada en el contexto funcionará en forma aislada o especializada de sus efectos recíprocos y de sus consecuencias, no hay pues, ningún término de exclusividad especializada. Esta es la imagen que tendrá que darse el lector desprevenido de nuestro trabajo, por eso, ofrecemos unos cuadros y diagramas que el mismo lector tendrá que ir consultando para que se forme una idea clara de los diferentes tópicos.

cosque se van tratando; en la presentación de los cuadros damos una corta literatura que los explica en parte, pero es, e; lector quien debe interesarse en observarlos cuidadosamente para su apreciación.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA POLÍTICA

EDUCATIVA

A. ANTECEDENTES Y ESTRUCTURA LEGAL DE LA
EDUCACION EN COLOMBIA

Después de la segunda Guerra Mundial, América Latina ha aumentado su desarrollo industrial y manufacturero a causa de una penetración acelerada de capital principalmente norteamericano a través de empréstitos e inversiones directas en la industria transformativa; todo conlleva a un mercado ampliado que es insuficiente debido al atraso de la producción en el campo y al régimen semifeudal que predomina en él; para solucionar esto, se han creado organismos tendientes a buscar, "la integración económica latinoamericana" que tiene una organización ejecutora supranacional, es por eso, que muchas veces se viola la soberanía nacional de los países latinoamericanos y se fortalece el capitalismo, se eliminan barreras y restricciones al comercio y se uniforman las legislaciones nacionales. Sobre esta base se subordinan todas las políticas, en especial la política educativa.

Las políticas educativas en los países latinoamericanos,

obedecen a recomendaciones e imposiciones supranacionales e internacionales, como: La Unesco, en cooperación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la FAO, la OIT, la UNICEF, el BIRF, el BID, la AID, a través de planes y programas impuestos por convenios que se han concretado en conferencias, reuniones, seminarios de Ministros de Educación y de relaciones Exteriores.

En 1956 se celebró en Lima la segunda reunión interamericana de Ministros de Educación que aprobó el proyecto de la Unesco en donde se había de la extensión y mejoramiento de la educación primaria y del planeamiento sistemático de la educación; de la revisión de los planes y programas de estudio, formación y perfeccionamiento de maestros y dirigentes y especialistas de educación. En 1962 se reunió en Santiago de Chile la conferencia sobre educación y desarrollo económico y social

convocada por la Unesco y la Cepal donde se vincula la planificación educativa con la planificación general.

En 1966 en Buenos Aires (Argentina) se evalúan las realizaciones del proyecto principal de la Unesco aprobado en 1956.

En diciembre de 1971, se reúne la conferencia regional de Ministros de Educación convocada por la Unesco en Caracas donde se trataron aspectos, como:

La situación de la América Latina y el Caribe desde la conferencia de Buenos Aires.

Democratización de la educación Media.

La cooperación regional en Materia de educación superior, sobre todo , en los sectores de la ciencia, la tecnología, la agricultura y la investigación científica universitaria. La Unesco para

controlar sus políticas cuenta con:

La Oficina de Relaciones con los Estados miembros, formada por los Jefes de Misión, una oficina regional del Hemisferio Occidental, la oficina de Asesoría Jurídica cinco subdirectores dependientes de un director general para la educación: primaria, media, superior y extraescolar, planeamiento y financiación, Política científica y el fomento de las ciencias fundamentales, etc. etc.

En cada país y dentro de la estructura administrativa del Ministerio de Educación Nacional se ubica "la Comisión Nacional de la Unesco" que en Colombia según el decreto 3157 de 1968 es de coordinación y asesoría y depende del despacho del Viceministro para "asesorar al gobierno en el cumplimiento de los compromisos contraídos por Colombia referentes a la Unesco".

A partir de 1886 aparecen una serie de disposiciones que reglamentan la educación: El Concordato de

1887. El Plan Zerdá, la Ley 3a. de 1903 y su Decreto reglamentario, de 1904,. En 1925, aparece un proyecto de ley orgánica de la educación, elaborado por la segunda comisión Alemana que fue rechazado por el Congreso y vetado por la iglesia.

En 1928, 1929 y 1930 aparece la "educación popular".

En 1932 se unificó la escuela rural y la urbana y se unifican programas.

En 1934 se crean las Normales Rurales de cuatro años y las Urbanas de seis.

En 1938 aparece un intento de educación gratuita en los campos.

En 1940, Jorge Eliécer Gaitán presenta un proyecto sobre nacionalización de la primaria, pero fue rechazado

por el parlamento.

En 1942, se Intenta un examen nacional de Bachillerato como una forma de control y vigilancia oficial.

En 1945 aparece la enseñanza técnica.

En 1948 se expide la ley 143, base de una reorganización de la enseñanza industrial, agrícola y comercial. Se dan las bases que originan el ICETEX creado en 1950 y que empieza a funcionar en 1952.

En 1950 aparecen de nuevo la enseñanza urbana y rural.

En 1957 aparece el Sena.

En 1956 - 57, se elabora el primer plan integral de educación que seria aplicado de 1957 a 1962 y en donde se recogen las principales recomendaciones de las misio-

nes extranjeras: Currle, Lebret, la Cepal, la Unesco. Contemplaba 391 recomendaciones, de las cuales se pusieron en práctica, y a medias, sólo 121. Las más importantes: la reestructuración del Ministerio y las reformas de los planes de estudio de primaria, bachillerato y normal .

De 1957 a 1967 de 43 planes y proyectos educativos elaborados por la oficina de Planeamiento del Ministerio, sólo 10 han tenido alguna aplicación.

En 1970 aparecen los inem, con mayor financiación extranjera. El sistema inem creado por decreto 1962 de 1969 reforman la enseñanza secundaria y la adapta a las necesidades de la economía y atrae ciertos sectores medios y bajos de la población.

El plan de estudios de estos institutos se rige por medio del decreto 1085 de 1971.

Actualmente se ensaya el decreto 080 de enero 22 de 1974 que deroga el decreto 045 de 1962 en la educación Media. Este decreto está basado en el 1962 de 1969 que creó ios institutos de enseñanza media diversificada. Este decreto es mas coherente con las políticas - generales de desarrollo, pero no conserva unidad, ni continuidad, ni integridad con los demás niveles educativos, ya que éstos exigen también adaptación a las políticas de desarrollo.

B. COMO SE HA CONSIDERADO LA EDUCACION EN
COLOMBIA?

El sistema educativo depende estrechamente del ambiente externo en donde se desarrolla y no debe considerársete como autosuficiente e independiente. Siempre existe una manera mejor de hacer algo, en la mejor forma, bajo ciertas condiciones teniendo en cuenta el establecimiento de dichas condiciones.

Analizando un poco el rendimiento de la educación en sus niveles primario y medio de la Nación y tomando datos textuales de la exposición de motivos que el exministro Luis Carlos Galán expuso para justificar el proyecto de ley del Estatuto general de la Educación en 1971, nos daremos cuenta que la educación ha sido deficiente y mal planeada y quizá, la culpa la hemos echado a los programas y no a la deficiente preparación de los que dirigen el proceso del cambio en los alumnos, que son los profesores.

1. RENDIMIENTO INTERNO

Un niño que empieza a los 7 años de edad saldrá de 5° de Primaria a los 12 años y le queda restan- do 5 años para la edad laboral; en esta edad si no regresa a la escuela, olvida lo aprendido y si tra- baja desperdicia su potencial de desarrollo indivi- dual y social. La primaria tiene por objeto lle- var a la secundaria que, sólo es posible para los que pueden pagar, si es que logran cupo; la edu- cación media no es termina! para una función so- cial específica. Quien llega a la Universidad enl- cuentra a ésta desvertebrada con relación a las ne- cesidades nacionales.

Las escuetas y colegios de segunda enseñanza brindan 1, 2, 3, 4, 5, 6 años de bachillerato en forma total o parcial y en la universidad hay mu- cha heterogeneidad en calidad, cantidad y niveles

de escolaridad; la universidad es continuación de la educación media y ésta no prepara para la universidad. En la enseñanza primaria de cada 100 niños que ingresan a 1° se ven 28 de 5°.

En la enseñanza media, de cada 100 alumnos terminan 31 en 6°. En la Universidad de 100 que ingresan terminan 45.

De los alumnos que salen de 5° de primaria, el 97% de las escuelas privadas continúan secundaria y el 37% de los egresados de escuelas oficiales; de tal manera que los diplomados de segunda enseñanza salen de colegios privados en su mayoría" (1).

2. RENDIMIENTO EXTERNO

"El cambio económico real, social y cultural de

los grupos de población es alarmante: analfabetos puros por deserción, ausentismo y funcionales son 64.3%. Trabajadores sin formación y con primaria el 29.7%. Bachilleres sin educación superior, ni formación específica 3.4%. Universitarios sin preparación específica 1.9%. El promedio de escolaridad colombiana de más de 7 años es de 2.4 años " (2). Así que el desarrollo social debe empezar por la educación.

Si hacemos un análisis de los datos suministrados anteriormente, en lo que se refiere al rendimiento externo, podemos sacar conclusiones muy significativas, como las siguientes: el índice de analfabetismo en Colombia, si acaso disminuye, es muy poco año por año. Somos conscientes que la demanda de educación primaria no es satisfecha por la oferta respectiva y cada año se va acumulando más el número de niños de ambos sexos que se quedan sin cupo en las escuelas, especialmente en las ciudades, que es el sector que más lo necesita, ya

que el grado de desarrollo de una ciudad demandará de las instituciones educativas un producto acorde con ese desarrollo.

La Constitución Colombiana prescribe que la educación primaria será gratuita y obligatoria, sin embargo en la realidad la citada ley no se cumple en el sentido estricto de la palabra y el Estado sólo alcanza en porcentajes muy bajos a cumplir la misma ley, contando con la ayuda del sector privado que absorbe un gran número de estudiantes.

C. EL INGRESO Y EL NIVEL DE EDUCACION

Sin contar factores impredecibles, a determinado nivel de educación corresponde cierto beneficio económico, participación política, movilidad social, etc.

Según estudio de Miguel Urrutia Montoya (1), los salarios por hora según instrucción se clasifican así:

Analfabetos \$ 1.95 por hora.

Primaria completa \$ 4.25 por hora.

Bachillerato \$ 16.18 por hora.

Universidad \$ 25.48 por hora.

Luis Carlos Galán, en la justificación de su proyecto, anota que, cinco años después, la situación no mejora.

Mejorando la distribución de la educación, mejoraría la distribución de ingresos y una mejor distribución del capital humano puede compensar la desigualdad en la

distribución del capital físico.

La educación califica la fuerza de trabajo y determina el acceso, la conservación y el cambio de oficio, o profesión; proporciona beneficios económicos e influencia la movilidad social.

La estructura educativa actual) demora y distorsiona el desarrollo del país porque sus contenidos son especulativos, enciclopédicos y desvinculados de la realidad nacional y de los problemas de la vida diaria; no hay recursos para la investigación; la formación y los sistemas de evaluación del alumno no son objetivos ni técnicos.

El personal docente que imparte educación no está preparado para ello.

En primaria el 3.5% del profesorado tiene estudios de

primaria. Con educación media 39.2% ; con enseñanza técnica 6.5%; con algún nivel superior 4.5% ; y normalistas 46%. Sólo estos están medianamente capacitados, si consideramos que es necesaria la actualización para enfrentarse con éxito a los problemas magisteriales.

Es objetivo de nuestro trabajo demostrar que todo el nivel de primaria y secundaria en lo correspondiente a los docentes, exige profesionalización y actualización para que brinden una educación acorde con la época que vivimos.

En educación media el 83.5% carecen de título correspondiente, solamente el 16.5% están capacitados para dirigir su misión y exige también su actualización periódica.

La profesionalización, perfeccionamiento y capacitación de los educadores, coparía la capacidad de las universi-

dades, para lo cual habría que comenzar primero con el personal que cubra esta necesidad; un plan de esta envergadura se absorbería gran parte del presupuesto nacional, en un lapso no inferior a cinco años, porque si se quiere un cambio radical en la educación colombiana exige que todos los profesores se preparen al más alto nivel posible para que los contenidos en el proceso enseñanza - aprendizaje estén de acuerdo al desarrollo del país.

La estructura administrativa debe transformarse porque hasta ahora ha sido un poco irracional e inorgánica, deben crearse organismos ejecutores apropiados como resultado de una planeación de la educación, armónica con los planes generales de desarrollo del país.

D. LA LEY 43 DE 1975 Y LA CAPACITACION

El decreto 888 de enero 22 de 1976, de la ley 43 de 1975, que reestructura el sistema educativo y reorganiza el Ministerio de Educación Nacional, dispone lo siguiente, sobre el tema que nos interesa:

Capitulo IV. Unidades de Ejecución y control.

Este capítulo, del decreto, había de tres direcciones.- la 2a., es la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, con siete divisiones. Y en el art. 18 se dispone que: "en cada uno de los Deptos., intendencias y Comisarias y en el Distrito Especial de Bogotá funcionará, dependiente de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, como mínimo un Centro Experimental Piloto para la ejecución descentralizada de los programas y el mejor cum-

plimiento de las funciones propias de dicha Dirección General".

Este decreto en el art. 30 sobre funciones de la Dirección General de Administración e Inspección Educativa o por medio de las divisiones que la integran:

- g) Colaborar en la ejecución de los programas de capacitación y perfeccionamiento del personal docente en administración educativa, que desarrolle la dirección general de capacitación y perfeccionamiento Docente, Currículo y medios educativos.

- k) Cooperar con la Dirección General de Capacitación y perfeccionamiento docente, Currículo y Medios Educativos, en la capacitación y perfeccionamiento del personal docente para los programas de educación pre-escolar, educación especial y educación no formal.

- m) Realizar estudios sobre las necesidades de capacitación del personal administrativo en los planteles oficiales y desarrollar por sí misma o a través de organismos especializados públicos y privados, programas de capacitación que respondan a estas necesidades.

Ya en el art. 33 y habiendo sobre las funciones de las divisiones adscritas a la Dirección General de Capacitación y perfeccionamiento Docentes, Currículo y Medios educativos, manda: son funciones de la División, Diseño y Programación Curricular en educación formal:

- b) Diseñar los currículos para la capacitación y perfeccionamiento del personal docente de educación pre-escolar, básica, media e intermedia.

- e) Diseñar y programar el currículo para la capacitación y el perfeccionamiento del personal docente de educación especial y de las colonias escotares.

En el art. 38 y sobre las funciones de la división de -
coordinación de centros experimentaos pilotos:

- a) Dirigir y coordinar, por medio de los Centros Experimentaos, la ejecución de los programas de -
capacitación y perfeccionamiento del personal -
docente.

En el art. 41 sobre funciones de la división de perso -
nal:

- g) Organizar programas de capacitación del personal administrativo del Ministerio y coordinar su ejecución.

Como se ve, ya hay cierto claridad sobre la capacitación y perfeccionamiento del personal docente, pero apenas se está habilitando el personal en las direcciones y divisiones y algunos empiezan a planear su trabajo con la mira, sin duda, de ponerlo en ejecución el próximo año.

E. CUADRO REFERENCIAL

A continuación presentamos un Cuadro Resumen sobre las distintas legislaciones que se han dictado y que constituyen una referencia histórica y secuencial de las disposiciones legales que hacen relación al tema objetivo de nuestro trabajo, es decir, de la Capacitación Docente y que compendia leyes, decretos y resoluciones.

Con lo anterior queremos mostrar la inquietud oficial acerca del tema y la abundancia de disposiciones al respecto, que ha traído como consecuencia lógica un caos en la legislación sobre la capacitación docente y un gran vacío en la práctica.

Creemos conveniente anexar este cuadro tomado textualmente del original "Síntesis sobre capacitación docente". Análisis - interrelaciones - Problemas bases para una propuesta. Proyecto Colombiano 72/032/A/01/13.

N°.	O. Referencia de la Norma.	Contenido	Fuente de Documento. Obra	Pág.
3 X	Ley 12 - Dcbre 17, 1934	Autoriza la creación del Escalafón de Primaria	Educación Colombiana	111
4 Z	Decreto 1486-julio 25/40	Crea los Centros de estudios pedagógicos.	Ed. Colomb.	265
5 3	Ley 43-Dcbre 17, 1945	Crea el escalafón nacional de Enseñanza secundaria	Ed. Colomb.	324
4	Ley 97-Dcbre 24, 1945	Fija normas sobre escalafón de Primaria y prestaciones sociales de los maestros.	Ed. Colomb.	326
5	Ley 64-Dcbre 23, 1947	Reforma la ley 43 de 1945 (sobre ingreso al escalafón nacional)	Ed. Colomb.	401
6	Decreto 1135-Mayo 7/52	Reglamenta el escalafón de Primaria	Ed. Colomb.	606
7	Decreto 1763-Julio 28, 1952	Establece cursos de capacitación para maestros en servicio	Ed. Colomb.	618

8	Decreto 227-Febrero 31, 1953	Modifica el Decreto 1135 de 1952 (suprime cursos de capacitación como requisito para ingresar o ascender en el escalafón.	Ed. Colomb.	666
9	Decreto 3353-Dicre. 21, 1955	Crea cursos radiales para el magisterio rural	Ed. Colomb.	769
10	Resol. 1732-Mayo 23, 1957	Reglamenta el Decreto 1486 de 1940 (con relación a Centros pedagógicos)	Ed. Colomb.	867
11	Resol. 2709 -Agosto 6, 1957.	Reglamenta el art. 5° del decreto 3353 de 1955 (determina el valor de los cursos radiales para efectos de escalafón)	Ed. Colomb.	870
12	Decreto 277 -Febrero 19, 1958	Se convoca a un curso intensivo para la formación de maestros	Ed. Colomb.	944
13	Decreto 0199 -Junio 20, 1958.	Crea el Instituto Nacional de Capacitación y Perfección		

		cionamiento del Magisterio de Primaria (Inca-delma)	Ed. Colomb.	920
14	Ley 20 - Sept.27, 1960.	Reforma los arts. 5° de la ley 43 de 1946 y el 7° de la ley 64 de 1947	Cap. Magist.	46
15	Resol.2532 -Junio 21, 1961.	Crea el Centro Nacional de Ayudas Audiovisuales	Bbliot. M. Educ.	
16	Decreto 1425 de junio 28, 1961	Reglamenta la ley 20. Establece los requisitos para cursos y pruebas de ascenso o ingreso al escalafón	Bibl. INEM	
17	Decreto 1426 -Junio 28, 1961.	Se establece la equivalencia de certificados que otorga Incadelma para escalafón.	Qué es Incadelma. Folleto	67
18	Decreto 2188-Agosto 2, 1962.	Traslado Incadelma a la Universidad Pedagógica Nacional		

19	Decreto 1883-Agosto 23, 1963.	Deroga el art.6° del decreto 2188 y reglamenta el funcionamiento de "Incadelma"	Folleto	57
20	Resol.230- enero 1963	Crea los Centros Regionales con jurisdicción sobre Centros Locales.	Qué son los Centros Regionales	1
21	Resol.231 -diciembre 13, 1963.	Reestructura los Centros Regionales	Qué son los Centros	1
22	Decreto 1955 - sept.2, 1963	Autoriza a las normales para expedir "Título de Maestro" a los docentes que se capaciten.	Biblioteca M. Educ.	
23	Resol. 0730 -abril 6, 1967	Reglamenta los cursos vacacionales de capacitación para el magisterio de primaria.	Mineducación Biblioteca.	
24	Decreto 2394- sept.6, 1968.	Crea ICCE y provisionalmente le encarga funciones de capacitación.	Transformación Educativa 1970	

25	Decreto 3153 -Diciembre 26, 1968.	Integra a ICOLPE los Centros Regionales y las secciones Pedagógicas del ICCE	Serie M. Educación, Transformación N° 8 Educ.	
26	Decreto 3157 -Diciembre 26, 1968	Crea DICMA y le fija funciones, Art. 4° y 20 (Reorganico del Ministerio de Educación)	Biblioteca M. Educación.	
27	Resol. 1572 -junio 2, 1969	Autoriza al Jefe del DICMA para firmar certificados de INCADEL MA.	Capacitación del magisterio	47
28	Resol. 1577 -junio 2, 1969	Adapta planes y programas para cursos de capacitación del DICMA	Capacitación del Magisterio.	20
29	Decreto 1964 -nov. 20, 1969.	Autoriza a los Institutos de Educación superior para estructurar programas de formación docentes	M. Educación Legislación educativa. 1970.	

30	Resol.5502-diciembre 5, 1969.	Reglamenta los cursos de capacitación que organiza el DICMA	Capacitación de magisterio.	26
31	Decreto 004-enero 8, 1970	Crea el CENAPER para realizar políticas de capacitación.		
32.	Resol.088 bis - marzo 11, 1970.	Fija funciones a las dependencias del Ministerio (DICMA, arts.39 y 40)	Mineducación Biblioteca.	
33	Resol.1571-abril 27, 1970.	Se autoriza a las Secretarías de Educación para modificar el calendario de función de capacitación.	Biblioteca M. Educación.	
34	Decreto 953 -julio 18, 1970	Se amplían las categorías del escalafón de secundaria.	Biblioteca Mineducación	

35	Resol.2693 -julio 6, 1970	Reglamenta la capacitación de docentes en primaria para la utilización de textos.	Biblioteca Mineducación	
36	Resol.2765 -julio 10, 1970.	Fija funciones en relación con capacitación a los delegados del FER.	Biblioteca Mineducación	
37	Decreto 00999 -julio 31.1970	Crea becas a los docentes en profesionalización.	Capac.del Mag.	65
38	Resoluc.3338 -agosto 3, 1970.	Adopta un plan de estudios para capacitación a nivel pre-escolar.	Capac.del Mag.	32
39	Resol.3356 -agosto 4, 1970	Reglamenta el decreto 953 de 1970.	Capac.del Mag.	37
40	Decreto 1392 -agosto 5, 1970.	Modifica el Decreto 004 de 10970	M.Ed.ICCE Centros Reg.	

41	Decreto 3416 bis- agosto 5, 1970	Crea becas para los docentes que están capacitándose en cursos de educación media.	M.Ed. ICCE	63
42.	Resol.3680 -agosto - 19, 1970.	Determina requisitos para ser técnico del DICMA	Ofic.DICMA	
43	Resol.6442-diciembre 7, 1970.	Establece el servicio de Coordinación de Capacitación y fija funciones a los técnicos del DICMA.	Min.Educación.ICCE C.Regional.	
44	Ley 14 -1971	Determina como requisito de ingreso o ascenso al escalafón cursos de capacitación	Min.Ed.ICCE Centros Regionales.	
45	Decreto 220-febrero 21, 1972	Estructura al CENAPER y se coordinan los servicios de capacitación profesional de docentes	M.de Ed.ICCE Centros regionales.	

46	Resol.6889 -nov. 2, 1972.	Comisiona en - forma permanen te al CENAPER al personal di- rectivo, técnico y administrativo del DICMA	Ofic. DICMA.
47	Concepto Jurídico	Concepto de la Oficina Jurídi- ca del Ministe- rio de Educación (Dto.220 y resol. 6889 de 1972)	M.de Educ. Ofic. Jurídica
48	Decreto 180-febrero 10, 1971	Autoriza valida ciones del bachi llero y de Nor mal a personas mayores de 25 a'	M. de Ed. Biblioteca
49	Resol.813 -abril 21, 1950	Aprueba los re- glamentos y pên- sum de los cursos de vacaciones de la U. Javeriana	M.de Ed. Biblioteca
50	Resol.4758 -diciem- bre 14, 1963	Aprueba los cursos de capacitación - de la U. Javeriana	M.de Ed. Biblioteca

51	Resol.4889 -diciembre 27, 1963	Adiciona la resol.4758 de 1963	M.de Ed. Biblioteca
52	Decreto 1849 -sept. 15, 1973	Modifica el decreto 180 (art.2º, 12 y 19)	M.de Ed. Biblioteca.

Copiado textualmente del folleto "Síntesis sobre capacitación" Análisis interrelaciones - Problemas bases para una propuesta. Proyecto Colombiano 72/032/A/01/13. Centro Nacional de documentación e información pedagógica "CENDIP" 160/DC 02/1.74, circular registrada. Enero de 1974. Humberto Serna G., director Nacional del proyecto. Mario Leyton Soto, coordinador técnico del proyecto Unesco PNUD (47 - páginas).

N O T A S

1. Citado por Luis Carlos Galán en su "Justificación del Proyecto de ley del Estatuto General de Educación", Bogotá, 1971.
2. Obra citada anteriormente.

A. CONCEPTO

Sin pretender ser complejos al definir la función de capacitación, queremos ofrecer el siguiente concepto: "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador" (1).

Del anterior concepto, se puede deducir que la capacitación dentro de la función educacional adquiere, y adquirirá, mayor importancia en nuestro medio.

Para que los objetivos generales del Ministerio de Educación Nacional (MEN) se cumplan o se logren plenamente, es necesaria la función de capacitación del profesorado adscrito a él, que colabore y aporte a la Educación un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, no sin antes hacer un estudio de sus necesidades reales.

La capacitación es una función educativa del Ministerio, mediante la cual se satisfacen necesidades presentes y se previenen necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores.

Desafortunadamente, y debemos hacer frente al problema, la función de Capacitación del MEN no ha tenido la seriedad y consistencia requeridas; todavía se considera como un lujo o como pérdidas de tiempo y dinero o, lo que es peor, se realiza por un simple fenómeno de imitación o exigencia sindical, carente de todo compromiso y seriedad. En una palabra, no tiene la orientación técnica, los recursos económicos, físicos, humanos y pedagógicos que debería tener.

"La capacitación es un medio formidable para encauzar al personal, logrando una auténtica automotivación e integración en la misión. Esto solamente es posible si la educación que se imparte es integral, pues sólo así -

ubicará y desarrollará al empleado, cualquiera que sea su nivel y área de trabajo, como un miembro responsable del conglomerado social al que pertenece" - (2).

En este orden de ideas, dos son los fines básicos de la capacitación en el M E N :

Promover el desarrollo integral del personal y así alcanzar los objetivos de ta Educación.

Lograr un conocimiento actualizado de tas técnicas pedagógicas y metodológicas, necesarias para el desempeño eficaz del cargo de educador.

B. NECESIDAD DE LA CAPACITACION

Aun cuando se invierta mucho tiempo, dinero y esfuerzo en seleccionar un empleado, el trabajo será inútil si no se respalda ese buen comienzo con un programa constante de capacitación.

La capacitación del personal docente puede ser el factor más importante en las operaciones educativas. Actualmente muchas de las fallas del sistema educativo se deben, en gran parte a la deficiente capacitación de sus empleados.

Cómo puede mejorarse el desempeño del personal? Algunos directivos piensan que no es factible y por ello quieren mecanizar sus operaciones en todo lo posible; esta tendencia abunda, no obstante denotar poca visión. Es cierto que algunos empleados pueden aprender su trabajo más fácil y rápidamente que otros, pero con una buena capacitación se puede mejorar práctica

mente el desempeño de cualquier persona. Y sea cual fuere el grado de habilidad natural que pueda poseer un empleado, un buen programa de sólida capacitación siempre le resultará beneficioso.

"De allí se desprende la importancia que tienen la formación y la capacitación de los maestros. Que cada maestro, que todos los maestros estén a tono con los adelantos de la ciencia y de los métodos pedagógicos; que el maestro procure formarse con una mente abierta y de perspectivas amplias, y no con un criterio estrecho que convierte su enseñanza y su labor educativa en una repetición de lo aprendido; la educación del día de hoy debe ser un abrirse hacia el futuro, un mirar hacia adelante, un pensar en el mañana, un campo abierto a la iniciativa y a la creatividad, un inconformismo con lo estático, un continuo buscar y un permanente investigar sobre todo cuanto se refiera a la Educación"(3).

Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias; para cubrirlas hay muchas técnicas diferentes y entre ellas, más de una podría resultar útil para una misma situación.

Una buena planificación permite cometer menos equivocaciones y lograr empleados más capacitados. Si se determina cuánta eficiencia podría obtenerse normalmente sin capacitación y cuánta más podría lograrse con ella, se establecerán los extremos del campo de acción de un adecuado programa de capacitación.

Tal programa debe buscarse en tres factores: la descripción de las tareas a efectuarse; la descripción de las aptitudes necesarias para realizarlas y la medida de lo que realmente sabe o puede hacer el personal. Esto lo expresa la siguiente fórmula: lo que debe saberse menos lo que se sabe, es igual a lo que debe aprenderse. Una comparación de las especificaciones

humanas demostrará cuates son tas aptitudes y calidades que hacen falta, y un análisis de la idoneidad actual-del personal indicará el grado de capacitación que deberá proyectarse.

1. OBSOLESCENCIA E IGNORANCIA

"Basta contemplar el panorama nacional e internacional para aceptar ta existencia de dos grandes enemigos del hombre, de su avance moral, social y tecnológico; a saber: la ignorancia y la obsolescencia.

a. La ignorancia

Considerada como ta deficiencia de conocimientos sobre determinado aspecto o tema, - que mantiene al hombre en una ceguera triste e infrahumana, que lo aleja de toda ubi-

cación en el ámbito social y en el campo del conocimiento en que se desarrolla dicha persona. Los resultados de la ignorancia son aceptados unánimemente como funestos: frustración, enfermedad, alienación y, lo que es más trágico, una paulatina y creciente deformación de la naturaleza humana. Ser ignorante es estar ciego; es, en cierto grado, equivalente a 'no ser integralmente hombre'.

El momento actual, que es de cambios constantes y de adelantos, sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de la función educativa. Por un lado, para mantener al día a la persona y, por otro, verdaderamente importante, para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del mundo.

b. La obsolescencia

El segundo gran enemigo es la obsolescencia; cabe decir que, aunque guarda de hecho gran similitud con la ignorancia, se trata de fenómenos diferentes. Creemos que es necesario señalar que la obsolescencia es la situación que resulta de poseer un conocimiento atrasado, inservible; un conocimiento que estrictamente no puede orientarse hacia buenos resultados. El no estar actualizado es tan dañino como el permanecer en absoluta ignorancia.

Mencionábamos, renglones arriba, que el momento actual es de acelerados avances y cambios constantes y substanciales. Se dice, por ejemplo, que anualmente el hombre duplica los avances que realizó, un profesional cualquiera, al año o dos

años de haberse graduado, ya no está al día. Todo esto implica un constante y sistemático apego al estudio formal, en principio, y también a la lectura y estudio informal y, en general, a cualquier forma de educación. Quien no quiera ser obsoleto, tiene necesariamente que ser amigo de la educación.

La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Es necesario señalar también que la incompetencia del personal no podrá eliminarse en términos absolutos, pero sí reducirse en las proporciones que se quieran.

Podemos decir, en síntesis, que el avance del ser humano en sus diferentes manifestaciones exige una actualización cotidiana de conocimientos.

Requerimos, pues, de un medio eficaz para atacar la
ignorancia y la obsolescencia dentro de la empresa,
y este medio es la capacitación" (4).

C. FORMAS O SISTEMAS DE CAPACITACION

Debemos decir que la capacitación es función de línea y que dicho fenómeno se entiende en varios aspectos - fundamentales a saber:

1. LA CAPACITACION EN AULAS

Es la que se imparte en un centro establecido a propósito, y con un cuerpo de instructores especializado; conocida también como capacitación (residencial) o colectiva.

2. LA CAPACITACION EN EL TRABAJO

Entendida como aquellas actividades que, directamente relacionadas con el trabajo cotidiano, pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente. En este caso, la ayuda de los instructores del centro d

capacitación, los supervisores, los directores de establecimientos, es punto clave; en síntesis: todo jefe de establecimiento, todos supervisor, debenser líderes en materia de capacitación y desarrollo. Aquí hacemos nuevamente mención del papel trascendente que desempeña todo director de establecimiento como responsable del entrenamiento y capacitación de su personal.

De las dos formas anteriormente señaladas, la primera, es decir, la capacitación en aulas, ha cobrado hasta el momento más renombre y práctica. Este es el momento para hacer hincapié en que la capacitación permanente en el lugar de trabajo, no necesariamente impartida en guía, es de igual importancia.

Por desgracia, todavía hay quienes piensan que la capacitación es un gesto inútil y supérfluo, sin entender ni aceptar que se trata de una de las mejores inversio-

nes que toda empresa puede realizar y que revertirá -
resultados concretos a diferentes plazos.

Respecto de la capacitación en las Secretarías de Educación Departamentales, se debe tener en cuenta que toda la organización es responsable del éxito de la función de capacitación, es decir, no sólo el jefe y; subalternos de la Sección de Capacitación lo son estrictamente, pues si carece del apoyo y solidaridad del resto de los miembros, por más que se realicen esfuerzos, nunca se lograrán resultados positivos.

3. CAPACITACION INDIVIDUAL

El entrenamiento individual intenta proporcionar a una sola persona, los conocimientos, experiencias y habilidades que son necesarios para que desempeñe mejor su puesto. Lecturas, cursos, entrevistas, visitas y viajes son, entre otros,

jos medios más recomendabas para este tipo de formación. Debido a las limitaciones del MEN, pensamos que ésta no es autosuficiente y que requerirá la ayuda de otras instituciones educativas para responder a sus necesidades. Algunas empresas tales como las Facultades de Educación, El Sena, Icolpe, la Esap, Dicma, Cenaper, Incolda, etc., podrían servir de intermediarios en la capacitación del personal vinculado al MEN, bien sea en calidad de docentes o de administradores.

4. CAPACITACION SOBRE LA MARCHA

En las pequeñas empresas se utiliza más comúnmente la capacitación sobre la marcha. Lo primero que debe hacerse al organizar un programa de capacitación de este tipo, es decidir exactamente qué se debe enseñar al personal; de lo contrario, puede desperdiciarse mucho dinero, tiempo y

esfuerzo,. Asentando las ideas sobre un papel pueden delinearse, al menos, los puntos principales que debe cubrir la capacitación; luego debe decidirse quién se hará cargo de ésta (la misma Sección de Capacitación del MEN o uno de sus empleados). Si el tiempo permite que lo haga el Director del establecimiento, tendrá éste una oportunidad de conocer mejor a su persona! y de lograr que los nuevos empleados se compenetren de las operaciones, políticas y normas de) establecimiento .

El proceso en sí de la capacitación sobre la marcha, cuyos detalles varían en cada caso, consiste en demostrar hacer y juzgar. Se muestra al empleado cómo se hace el trabajo, paso a paso y repetidamente hasta asegurarse lo comprende bien. Luego se le hace efectuar la tarea bajo supervisión, ayudándolo cuando sea necesario. Por último, se evalúa su desempeño, sugiriéndole aquello que fuere necesario y teniendo siempre presente que

el estímulo contribuye más a mejorar el trabajo que la crítica .

La duración de cualquier trabajo de capacitación varía según la complejidad del trabajo y la experiencia anterior del empleado. Podría ser de unas pocas horas, unos pocos días o unas pocas semanas. Pero cualquiera que sea su duración, se puede estar seguro beneficiará tanto a la institución como al empleado.

Tampoco debe olvidarse que la capacitación sobre la marcha, es muy útil para preparar personal que posteriormente puede ocupar cargos más altos. Por otra parte, a veces es necesario un curso de capacitación sobre un tema especial para todo el personal; por ejemplo, si se advierte que incurre en un error una y otra vez, podría haber llegado el momento de refrescar los conocimientos.

5. DISERTACIONES Y CONFERENCIAS

El aprendizaje en grupos mediante disertaciones, conferencias, películas, etc., puede desempeñar un papel muy importante en un programa constante de capacitación; puede utilizarse el sistema de grupos para complementar la capacitación individual según los sistemas ya examinados.

La capacitación de grupo es especialmente útil cuando se presenta un nuevo proceso en las operaciones, cuando se quiere capacitar a futuros supervisores o cuando se desea estimular al espíritu de equipo del personal. Las sesiones de grupo pueden ser dirigidas por la misma Sección de Capacitación o por algún alto empleado, o también puede solicitarse a un experto externo hable al personal sobre algún tema especial.

es importante recordar que las conferencias proporcionen a cada empleado una oportunidad para destacarse, mostrar sus conocimientos y aptitudes y contribuir a las ideas de todo el grupo. También, frecuentemente satisfacen una necesidad de reconocimiento y libertad de expresión. Que el personal trabaje a favor o en contra del empresario, depende de como éste canalice sus esfuerzos.

Cualquiera que fuere el sistema de capacitación en grupos que se haya decidido emplear, será útil para unir al personal en un equipo coherente y también contribuirá a que todos adopten una misma mentalidad y mantengan siempre presente el verdadero propósito de la empresa y sus servicios.

6. CAPACITACION EXTERNA

Todos los tipos de capacitación mencionados, se pueden realizar en local propio. Sin embargo, -

podría darse el caso de ser necesario un tipo de capacitación que, no obstante su utilidad, la institución no está en condiciones de brindar. Pero como en la mayoría de las comunidades existen actualmente diversas fuentes de capacitación externa, alguna de ellas podría solucionar las necesidades de la institución.

En muchas comunidades existen escuelas técnicas al nivel secundario o aún a más alto, que ofrecen capacitación en una amplia variedad de asignaturas.

La capacitación tiende a ser bastante generalizada, de modo que los graduados puedan ser competentes para más de un empleo. De otro lado, las aptitudes y conocimientos básicos permiten a un empleado nuevo absorber más rápidamente los requisitos especiales de cualquier empresa.

Algunas pequeñas empresas patrocinan los estudios de sus empleados en cursos regulares de Universidades lo-

cates; es cierto que ello cuesta dinero, pero con el tiempo rinde sus frutos. Por otra parte, existe una amplia gama de cursos universitarios de perfeccionamiento a bajo costo; éstos generalmente se sirven de noche en las Universidades.

Otra fuente de capacitación la cual no siempre se aprovecha debidamente, la constituye los programas de capacitación patrocinados por la Sección de Capacitación durante los períodos de vacaciones.

Los cursos por correspondencia son ofrecidos por muchas escuelas, colegios y universidades; ellos son muy variados, pudiendo estudiarse cualquier tema, desde contabilidad hasta zoología. Tales cursos son muy ventajosos para las comunidades donde no hay otras facilidades de capacitación.

7. ROTACION DE TAREAS

Otro método de capacitación especialmente adecuado para las pequeñas empresas y que podría adoptar el MEN es el de rotación de tareas. Durante lapsos variables - unas pocas horas por día, unos pocos días o varias semanas, según la naturaleza del trabajo - se traslada a empleados para sus capacitación, a tareas que exigen mayor piejos.

"Para cualquier tipo de capacitación por rotación de tareas, conviene aprovechar los períodos de menor actividad; a ningún alumno le causaría gracia que se le atendiera deficientemente con la excusa de que: 'éste no es mi trabajo normal, generalmente soy profesor de matemáticas. Los momentos de menor actividad también son los mejores para tareas que no tienen relación

con e) público, yo que así quedarán menos afectados los trabajos de rutina" (5).

Sí el personal está suficientemente capacitado en diversas tareas, el MEN se beneficiará en alto grado, se cubrirán con mayor facilidad las vacantes que exigen alguna capacitación y se ofrecerá a sus empleados la seguridad de que podrán progresar hacia posiciones de mayor responsabilidad.

b. Asesoramiento

En todas las empresas (el MEN como tal) se presentan muchas veces casos en que los directivos necesitan asesores o dirigir a sus empleados, perspectiva que deben tener presente al planificar sus programas de capacitación constante. Por ejemplo, se presentan situaciones como las que se detallan

a continuación, las cuales no pueden ser atendidas al azar, ya que daría la impresión que no se atienden en absoluto:

Cambios en la Política educativa

Nueva distribución del trabajo

Cambios en procedimientos de trabajo

Estallidos de quejas

Cambios en la asignación de trabajo

Todas estas situaciones son obstáculos en potencia para el buen funcionamiento de la empresa; por tal motivo, constituyen casos en los cuales pueden usarse con éxito las técnicas y los beneficios especiales del asesoramiento.

El asesoramiento no es una relación unilateral cuyos -

únicos beneficios van del directivo al docente. Es instructivo para ambos, de tal forma que frecuentemente el "maestro" se beneficia tanto como sus alumnos.

En el asesoramiento de los docentes conviene tener presentes tres objetivos específicos: instruir, obtener información y obtener cooperación. "Estos tres objetivos son como los lados de un triángulo; cada uno depende de los otros dos y cada uno es igualmente esencial!" (6).

Si el asesoramiento sólo se limita a las situaciones que necesitan ser corregidas, probablemente nunca se lograrán dichos objetivos. Pero si se utiliza el asesoramiento como una vía de comunicación y capacitación permanente, habrá más y mejores posibilidades para que el MEN funcione sin problemas con su personal.

He aquí una indicación útil sobre el asesoramiento por par-

te del MEN: Conseguir la participación activa del profesorado hacia la capacitación.

A primera vista parece que todos los profesores alabaran que el MEN invirtiera esfuerzos, tiempo y dinero para mejorar su nivel académico. El solo interés personal debería mover al MEN a hacerlo, pues se aumente la capacidad intelectual del profesor y la posición de éste en el mercado laboral general. Realmente, el aplauso general no es de ninguna manera recompensa conveniente para el MEN, como lo prueba la muy conocida observación: todo mundo está en favor de la capacitación para el vecino.

Probablemente no hay riesgos de equivocarse al decir que quien se haya encontrado alguna vez frente a la tarea de iniciar un programa de capacitación completo o sólo una fase particular de él, ha encontrado esta reacción.

Constituye, pues, la apatía un problema bastante extendido que necesita ser encarado tan franca y analíticamente como cualquiera de las fases más concretas de la tarea de capacitación y comunicación.

D. LA CAPACITACION, UN PROCESO CONSTANTE

La competencia es demasiado temible para que un docente se duerma sobre sus laureles. Quienes se estatican en cualquier fase de sus actividades docentes, suelen verse rápidamente aventajados por sus competidores en lugar de ser educadores florecientes se convierten en cuidadores de "museos" vacíos.

Un punto importante debe recordarse: la capacitación, así igual que otros elementos propios de una buena dirección, requiere de un proceso constante. Una vez el DIRECTOR haya capacitado a sus administradores, sus docentes, supervisores o programadores en cualquier oficio o técnica, no puede sentarse y esperar que esta capacitación llene sus aspiraciones futuras. Ello sería utópico.

E. REACCION DEL PROFESORADO HACÍA LA CA-
PACITACION

Este asunto de la reacción del profesorado hacia la Capacitación, independientemente de la categoría en el escalafón, se divide en dos partes: la positiva y la negativa.

1. REACCIONES POSITIVAS

Es un hecho que el interés personal sumado a la curiosidad humana natural, proporcionan terreno fértil para los esfuerzos del MEN en este sentido. No debe subestimarse su importancia; en realidad, sería un grave descuido no aprovecharse debidamente de motivaciones tan bien conocidas y arraigadas.

Para hacerlo en una forma acorde con la realidad, es mejor recordar que todo docente, enfoca la ca-

pacitación o la comunicación procedente de la dirección sean sistemáticos o informales con esta pregunta práctica: qué beneficios obtengo?.

En respuesta, el profesor está totalmente dispuesto a admitir que la adquisición de mayor preparación, tiene por resultado beneficios personales directos. Puede incluso concluir que tal capacitación lo ayudará a alcanzar una categoría más alta en el escalafón.

Además, puede tener una inclinación favorable hacia el adiestramiento y capacitación porque la adquisición de mayor pericia y conocimiento prácticos lo llevará a trabajar con mayores requisitos de habilidad y más interés, lo cual le brinde mejor prestigio personal y social.

En tercer lugar, desde luego, puede dar por resultado mayores ingresos en su actual trabajo.

Finalmente, tal capacitación puede proporcionar un cambio grato y entretenido a la interrupción de una monótona rutina de trabajo.

Por otra parte, cada vez que un profesor aprende algo nuevo o mejora sus conocimientos por encima de las exigencias de su trabajo normal, se beneficia él y la educación. Un profesor capacitado en más de un área de conocimiento ya no es una persona que sirva para una sola cosa: su diversidad es un factor de flexibilidad muy útil para el MEN, especialmente en las emergencias que surjan.

Cuando se contribuye a mejorar los conocimientos del profesor mediante la capacitación se le demuestra que forma parte del equipo y que se le tiene en cuenta para futuras promociones. Ello tiene un gran efecto psicológico además del evidente beneficio material y contribuye a conseguir del profesor una mayor lealtad y esta-

bilidad, lo cual es de gran importancia para la buena conducción de una empresa como es la educación.

2. 2.REACCIONESNEGATIVAS

Pero hay también algunas dudas y vacilaciones en la mente del profesorado que lo llevan a enfocar los esfuerzos de capacitación y comunicación del MEN con bastante cautela. Aquí también hace la pregunta: ¿qué beneficio obtengo? Y puede surgir una serie de respuestas negativas. Por ejemplo, sería natural que temiera mostrar excesivo interés en la capacitación pues pudiese interpretarlo la dirección, o sea la institución, como una aceptación de ignorancia o de falta de experiencia. Esto explica la tendencia general a aprobar la capacitación "para el vecino". Luego, puede conclu

que soto él puede obrar de acuerdo con las lecciones aprendidas mediante tal programa, mientras a los superiores se les permite ignorarlas impunemente; en nuestro medio se da este último caso, es decir, docentes más competentes que los mismos superiores, en aspectos pedagógicos especialmente.

Otra objeción que se presenta a menudo, procede de experiencias relacionadas con esfuerzos de comunicación y adiestramiento malogrados, desacertados o pobremente manejados, los cuales se realizaron anteriormente en su lugar de trabajo o en otro lugar de igual ocupación.

Existe la sospecha, muy general, que todos esos programas son planteados simplemente y llanamente para aumentar la productividad en la enseñanza, con mayores utilidades para la educación y sin pensar en los beneficios para los profesores.

F. INSTITUCIONES QUE REALIZAN CAPACITACION
DOCENTE

Presentamos a continuación un resumen de las diferentes instituciones que han sido creadas con funciones de brindar capacitación docente en sus diversos niveles: primaria, secundaria, técnica y universitaria. Son un reflejo fiel de la multiplicidad de reformas y contrarrestos a que ha sido sometida la Educación Colombiana.

Cada una de estas instituciones ha ofrecido cursos de capacitación docente, por sus propias funciones, pero sus programas ofrecen duplicidad y a veces contradicciones.

1. DICMA (División de Capacitación del Magisterio)

Creado por decreto legislativo 3157 de diciembre 25 de 1968 que reorganiza el Mineducación y reestructura el sector educativo, deroga el decreto

0199 orgánico de incadelma. En el art. 20 de este decreto se había de las funciones; entre ellas: "Promover y coordinar la capacitación con Institutos Docentes y fondos Educativos Regionales".

Sus funciones se hacen más específicas y concretas por medio de la resolución 0880 bis de 19B .

a. Funciones

"Promover cursos, determinar contenidos, Intensidad y frecuencia, establecer modalidades a nivel elemental medio, coordinar Instituciones que realicen capacitación, administrar cursos de capacitación y perfeccionamiento por correspondencia, determinar lugares y fechas, emplear medios modernos, autorizar, coordinar y supervisar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a que se refiere el decreto 1425 de 1961 que se exige como

requisito para ingreso en el escalafón de secundaria".
(Ley 20 de 1960).

A los técnicos del DICMA se les asignan funciones específicas por medio de la resolución 6442 de diciembre 7 de 1970.

Art. 5°. Funciones generales:

Colaborar en la promoción, coordinación de programas de capacitación y perfeccionamiento.

Asesorar y supervisar cursos, seminarios de información, capacitación, perfeccionamiento y entrenamiento .

Art. 6" . Funciones de los Coordinadores Nacionales de capacitación. Técnicos asignados ante los Deptos.:

Servir de Coordinadores entre el Dicma y las entidades que hacen capacitación a nivel Deptal., los Centros Regionales de capacitación dependientes del ICCE (Instituto Colombiano de Construcciones Escolares) y las Secretarías de Educación.

Asesorar a los secretarios de Educación para integrar los servicios de capacitación.

Procurar el cumplimiento de los programas organizados por el Dicma, a través de las Secretarías de Educación y los Centros Regionales.

Colaborar estrechamente con el Delegado del Fondo Educativo Regional y con la Supervisión.

Establecer contactos con supervisores, oficinas de T.V., Universidades y Facultades de Educación

para lograr la colaboración en la programación de curso: de capacitación.

- b. Programa dei Dicma. Resolución 5502 de diciembre 1° de 1969.

Profesionalización a los maestros en servicio no titulados en los distintos niveles - (decreto 1955/63).

Actualizar y perfeccionar al magisterio titulado.

Formular a escala nacional planes de capacitación y perfeccionamiento para efectos de aprobación por el Ministerio.

- c. Cursos de capacitación a nivel medio. (Resolución 5502 de 1969, art. 12).

Prestar asesoría técnica para cursos de capacitación y perfeccionamiento, (ley 20 de 1960 y decreto 1425/61) exigidos para el ingreso en el escalafón de Secundaria y que se organicen en las Universidades por intermedio de las Facultades de Educación.

- d. Cursos para ascender en las categorías especiales; a nivel medio. (Resolución 3356 de 1978, art. 12)

El Ministerio faculta al Dicma para autorizar, supervisar y aprobar cada curso que se establezca según el decreto 953 de junio de 1973 sobre cursos de actualización científica para ingresar o ascender en las categorías especiales.

CENAPER (Centro Nacional de Perfeccionamiento)

Se creó por el art. 1° del decreto 004 de enero 8/70, en virtud de las facultades extraordinarias que se otorgan al Presidente de la República en el art. 120 , ordinal 12 de la Constitución Nacional.

Administrativamente dependiente de la dirección del ICCE y técnicamente bajo la supervisión del Dicma y con asesoría del ÍCOLPE.

El decreto 004 fué modificado por el decreto 1392,. Según el decreto, el Cenaper depende de la "Sección de carreras intermedias". Técnicamente enfatiza la coordinación con el Dicma y la asesoría de icolpe y amplía sus funciones en la educación de adultos, educación rural y T.V.

El decreto 220 de febrero 21 de 1972, expedido en virtud de facultades extraordinarias, lo hace depender de la Secretaria general del Ministerio (art. 10).

a. Funciones

Organizar la capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal docente oficial y privado de los niveles primario y medio.

El art. 2° es más específico:

Organización de la educación continuada a través de la capacitación, la actualización y el perfeccionamiento, de seminarios, conferencias e instrucción programada.

Organización del Centro de Ayudas Audiovisuales.

Desarrollar en colaboración con el Dicma y otras instituciones, programas de Capacitación y servir de instrumento técnico en la aplicación de los mismos (art. 6° y 7°).

Organizar los cursos que se exijan para el ascenso de una a otra categoría (art. 2** y 5"), en el estatuto docente.

Además de las relaciones con las entidades mencionadas procura una constante interrelación con los centros regionales del CCE, Facultades de Educación, Escuelas Normales para:

Realizar programas, campañas y cursos tendientes a la capacitación (art. 2° y 7").

Asesorar a través de los centros regionales del ICCE, a las Secretarías de Educación, Escuelas -

Normales y Fondos Educativos Regionales, en la -
tarea de capacitación Docente (art. 2° y 10%).

Colaborar con el Dicma en el cumplimiento de -
actividades de capacitación (art. 2° y 4*).

Programar y evaluar los cursos organizados por las
diversas dependencias del Ministerio (art.

Programar y evaluar los cursos que a nivel Deptal
y Municipal cumplan los centros regionales.

A nivel internacional formulará y coordinará los
programas tendientes al mejoramiento profesional,
según los convenios y la cooperación que cumple
el Ministerio a través del CENAPER (art. 6°).

Con ICETEX acordará un programa que facilite a
los docentes titulados su perfeccionamiento fuera

del país (art. 8").

b.Comentario

Analizando punto por punto, se ve claramente que entre estas entidades hay evidente paralelismo de funciones que entran y distorsionan los programas de capacitación.

Veamos: el decreto 220, centraliza en el Cenaper los programas de capacitación, actualización y perfeccionamiento docente a ambos niveles, pero éste es un decreto ordinario, de menor validez jurídica ai decreto ley 3157 que tiene más fuerza para el Dicma.

En la resolución 6889 de noviembre de 1972 se da comisión hasta nueva orden al Cenaper para absorber el personal directivo, técnico y administrativo

del Dicma (art. 1 °).

En casi todos los aspectos jurídicos hay coincidencia -
en las funciones de ambas instituciones.

Sobran entonces las siguientes funciones del Dicma por-
que son contraproducentes con las del Cenaper:

De asesoría (resol. 5502 de art. !2) y sobre actúa-
lización, supervisión y aprobación (resol. 3356/70, art.
12).

Sobre programas con otras entidades (el decreto ley -
3 157 de 190 , art. 20).

La asesoría a las Secretarías de Educación (resolución -
6442/70, art. 6").

Las facultades que concede el art. 120 , numeral 12 al

Presidente de la República son precisas y limitadas, cosa que no sucede en un decreto ley en virtud de una ley de facultades extraordinarias que son atribuidas por el Congreso.

3. ICCE (Instituto Colombiano de Construcciones Escolares).

Aprovechando la Alianza para el Progreso y según el convenio del 31 de diciembre de 1962 se estableció la "Oficina Administrativa para Programas educativos conjuntos "OAPEC" en enero de 1963; la resolución 230 creó seis centros regionales con jurisdicción sobre centros locales y se estructuraron por la resolución 231. Una de sus funciones principales fue la de atender programas de capacitación.

Estos centros dieron origen al ICCE creado por -

decreto 2394 , septiembre 16 de 1968, sustituido de OAPEC con los obiligaciones / derechos del anterior (éste) (art. 16). El art. 18 del decreto autoriza al ICCE para continuar desarrollando interinamente programas diferentes a construcciones escolares. Uno de ellos es el de capacitación que realizan los Centros Regionales, mientras se reorganiza la administración del Ministerio de Educación (Reforma administrativa).

4. CENTROS REGIONALES

El decreto 220 de 1972 que reestructuró al Cenoper reliva el papel de los centros en lo referente a capacitación y amplía sus funciones (art.38).

Le corresponde a los Centros Regionales:

Cumplir los programas de capacitación y -

perfeccionamiento a nivel departamental y municipal, ciñéndose a la programación y evaluación del Dicma.

Asesorar en nombre del Cenaper a las Secretarías de Educación, Escuelas Normales y fondos educativos regionales en la organización de cursos.

Ya son tres organismos diferentes con igualdad de funciones, resolución 6442, decreto ley 3157, etc.

5. ICOLPE (Instituto Colombiano de Pedagogía).

"Los centros regionales de capacitación, las necesidades pedagógicas del ICCE, fueron integradas a ICOLPE por medio del decreto 3153 que reorganizó la Universidad Pedagógica Nacional

y creó a icolpe como organismo anexo a élla.

El icolpe debe:

Ser organismo dedicado a la investigación educativa, la asesoría pedagógica y la producción de material educativo (art. 31).

Mediante la resolución 0880 bis de 1970 se le encarga la misión de suministrar al Dicma estudios y antecedentes para una adecuada programación de los cursos de capacitación (art. 39).

Por el decreto 220 , art. 7º se le encomienda la misión de asesorar el diseño de contenidos programáticos; esta misma misión se le encomienda ai Dicma, art. 39 de la resolución 0880 bis de 1970.

El icolpe tiene adscritos institutos que desempeñan

funciones de capacitación como el ilca (instituto Lingüístico Colombo-Americano), el instituto de Ciencias y el Centro Lingüístico Colombia Francés" (7).

6.OFICINAS DEL MINISTERIO DE EDUCACION

La resolución 0880 bis fija funciones a las dependencias del Ministerio en lo concerniente a capacitación .

Colabora en la determinación de los lugares y fechas convenientes para realizar los cursos de capacitación (art. 39 - 4 de la resolución 0880 bis de 1970).

c.La Oficina de Inspección

Suministra estudios y antecedentes para la progra

moción de los cursos de capacitación que -
promueva el Dicma (art. 39 - i).

d. La Oficina de Relaciones internacionales

"Asesora al Dicma para establecer contactos
con organismos internacionales y países ex-
tranjeros para lograr asistencia técnica en
los programas de capacitación y perfeccio-
namiento (art. 39-5)" (8).

7. SECRETARÍAS DE EDUCACION

El decreto 1135 de 1952 las responsabiliza de la
organización de cursos para ingresos al escalafón
de primaria (art. 8"), y además les asigna funcio-
nes tales como:

Proporcionarán recursos a los técnicos asignados

de! Dicma para que cumplan su labor.

Por medio de la resolución 5502 de diciembre de 1969, realizarán cursos de validación del ciclo básico para docentes en servicio, con asesoría del Dicma y la colaboración de las Normales y Colegios de Bachillerato. (Cursos vacacionales).

Según el art. 39 de la resolución 0880 bis de 1970 deben coordinar con el Dicma el establecimiento de lugares y fechas para el desarrollo de los cursos.

Deben investigar con los delegados de Fer las necesidades y posibilidades de capacitación en los distintos sectores de Depto. (resol. 2765 de julio de 1970, art. 20).

La resolución 6442 , diciembre 7 de 1970, abre -

los posibilidades para que las Secretarías de Educación organicen cursos de capacitación.

8.UNIVERSIDADES

El decreto 1964 de noviembre 20 de 1969, autoriza a los establecimientos de Educación Superior para organizar programas académicos de duración corta y media en ciencias de la Educación.

El decreto 1425 de 1961, da la posibilidad de que las universidades o institutos con dicho carácter, establezcan planes de estudio, previa aprobación del Ministerio de Educación Nacional, de los cursos de capacitación y perfeccionamiento exigidos para el ingreso o ascenso en el escalafón de Educación Media (art. 8°).

El art. 14 acepta para inscripción o ascenso en el escalafón de secundaria los estudios hechos en :

El Instituto Caro y Cuervo

Facultades de Filosofía y Letras

Facultades de Pedagogía

Seminarios Conciliares

Colegios Mayores

Institutos Técnicos

Institutos Comerciales

Conservatorios e Institutos de Bellas Artes.

El decreto 963 de junio 18/70 sobre categorías especiales, estatuye que los cursos de capacitación que para ello se requiere se realizan en establecimientos educativos dedicados a la capacitación y formación del personal docente.

Autorizaciones especiales a entidades universitarias.

1) A la Universidad Javeriana

La resolución 813 de 1950 aprueba los reglamentos y el pènsum de estudios para los cursos de vacaciones para profesores de segunda enseñanza.

Las resoluciones 4758 y 4889 de diciembre de 1963 aprueban los cursos para efectos de escalafón que la Universidad realiza siempre que se ajusten a lo dispuesto en el decreto 1425 de 1961.

2) A la Universidad de Antioquia

Por resolución 1783, del 20 de junio de 1969.

9.NORMALES

El decreto 1955 de 1963, art. 23 y 24, las autoriza para realizar cursos de capacitación y perfeccionamiento en coordinación con organismos nacionales especializados y con las secretarías de Educación.

Los títulos que acreditan los cursos de capacitación que realicen las Normales necesitan autorización expresa del Ministerio (art. 27).

Los beneficiarios pueden ser:

Los maestros sin título, cursos de capacitación.

Los bachilleres, normalistas y maestros con título rural, cursos de perfeccionamiento (art. 25 y 26).

Este decreto en su art. 72 establece que la escuela Normal podrá expedir título de Maestro a quienes aprueben cursos de capacitación de acuerdo con la reglamentación especial del Ministerio, siempre que la preparación sea igual a la de los cursos regulares.

Las resoluciones 1577 de 1969, art. 4° y 5502 del 5 de diciembre de 1969, art. 3° se refieren a la expedición de títulos.

C. RELACIONES ENTRE ESCALAFON Y CAPACITACION

1. PRIMARIA

La ley 12 de diciembre 17 de 1934 en su art. 3° autoriza al establecimiento del escalafón de primaria. La capacitación es una condición para el Ingreso en él.

La ley 97 de 1945 en su art. 1° condiciona el ingreso en el escalafón de primaria a la presentación de título y certificados de estudio que deben responder a cursos de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento, y, el decreto 1135 de 1952 enfatiza ta política anterior.

Por el decreto 227 de febrero 3 de 1959 deroga el art. 7* del decreto 1135 pudiéndose ascender sin Henar los requisitos antes propuestos. Los cursos servidos para el Magisterio, han tenido

validez para el escalafón, pero los cursos servidos antes y después del título según las resoluciones 1577 y la 5502 de 196? que facultan al Dicma no tienen valor alguno para el escalafón.

No obstante, la ley 14 de 1971 , art. 1* exige que el ascenso al escalafón se haga combinando los cursos de capacitación y perfeccionamiento con los títulos, las aptitudes profesionales, la experiencia docente y el tiempo de servicio, sin reducirse con exclusividad a éste, pero esta ley no ha sido reglamentada porque el decreto 223 de 1972 que expidió el estatuto docente, fue suspendido.

2.SECUNDARIA

La ley 43 de 1945, art. 25, estatuye, que todos los profesores en ejercicio tendrán derecho a ser

Inscritos en el escalafón, sin condición adicional.

El art. 7* de la ley 64 de 1974, da prioridad a los titulados y posibilita la inscripción a quienes hayan ejercido el cargo docente desde 1940.

La ley 20 de 1960, reemplaza las disposiciones anteriores y dispone que el personal no titulado tiene derecho a escalafonarse siempre que haya ejercido la docencia por lo menos durante cuatro años y aprobado cursos de capacitación y perfeccionamiento aceptados por el Ministerio

El decreto 1425 de junio 18 de 1961, en su art. 12, establece los requisitos para recibir cursos de capacitación que a su vez son requisitos para el ingreso en el escalafón. Según este decreto hay dos niveles fundamentales:

a. Capacitación:

Para profesores que sólo hayan llegado a) 4º año de educación, sea secundaria, normalista, técnica, agropecuaria, comercial, o posean el

b. Perfeccionamiento

Para quienes posean título universitario (distinto del docente) o un mínimo de 4 años de Educación Superior no universitaria.

El mismo decreto (1425) en los arts. 8, 9, 10 - flja los planes y requisitos para los cursos de los diferentes niveles.

Los arts. 11 y 14 hablan de que la responsabilidad

en la ejecución está a cargo de las entidades de -
carácter superior y universitario.

3.CATEGORIAS ESPECIALES

Por el decreto 953 de junio 18 de 1970 se amplían
en cuatro las categorías del escalafón llamadas -
especiales, y se adicionan a las categorías crea-
das por la ley 45 de 1945.

La resolución 3356 (art. 2°, 3°, 4°, y 5°) discri-
minan los cursos de actualización y perfecciona-
miento con la orientación y la intensidad horaria
requerida para el ascenso a cada categoría espe-
cial.

H. COMENTARIOS GENERALES

La Legislación Colombiana sobre la materia, Capacitación, es abundante y casi excesiva, está dada para muchas entidades y organismos diferentes con los mismos alcances en la materia.

Como son tantos y tan variados las leyes, decretos y resoluciones sobre la materia, una legislación contradice a otra y hasta se oponen en su contenido.

A! leer y comparar detenidamente cada ley y decreto con los demás, se nota una falta de unidad, organicidad e integración y mucho más de continuidad.

Nótase que cada gobierno impone su buen sentido, y hasta muy buena voluntad, en la materia de capacitación, pero todo se hace al margen de la ciencia, de la técnica y de las necesidades sentidas por la sociedad.

Además, se presentan algunos problemas como la duplicidad de funciones, pues se le asigna la misma tarea a organismos e instituciones diferentes por medio de leyes, decretos y resoluciones diferentes; se amplían funciones a unos y se limitan las que habían sido asignadas a otros por leyes y decretos.

Cada organismo es ejecutor y juez, no hay jerarquía organizativa, no hay administración efectiva, no hay coordinación, no hay organismos de control, no se ve el asesoramiento, no hay responsabilidades, no hay una definición clara y precisa que limite el alcance de las funciones y tareas de cada institución.

Cada cual hace en forma autónoma lo que puede y quiere, muchas veces contrario a lo bueno que cree estar haciendo el otro; pero a la hora de la verdad, ningún organismo puede responder eficazmente por la capacitación y perfeccionamiento de los educadores.

Creemos que la responsabilidad en la ejecución de planes y programas de capacitación y perfeccionamiento debe estar concentrada en entidades de carácter superior y universitario; ya que en éstos hay, o debe haber, mayor concentración de ciencia, técnica y recursos de toda índole.

N O T A S

1.SILICIO,Alfonso Capacitaciónydesarrollodel personal 1a. ed. Ed . Limusa, pág.20. México, 1973,,

2.Ibid,pp.10-12.

3.RESTREPO,BernardoFormaciónycapacitación del magisterio 1a. ed. Ed. Voluntad - S.A. Bogotá, 1970.

4.SILICIO,Alfonso Op.cit. p.19.

5.Ibidpp.18-21.

6.SILICIO,AlfonsoOp.cit.p.64.

7.ICOLPE (Instituto Colombiano de Pedagogía)

Síntesis sobre capacitación Proyecto Col.

72/032/17/01/13.

8.CENDIP (Centro Nacional de Documentación e

información Pedagógica) 160/Dc.02/i.74

Enero de 1974, pp. 25-45.

Antes de pasar a hacer un análisis de la Capacitación y el Estatuto Docente, queremos relieves la importancia trascendental que tiene la capacitación dentro de los criterios que determinan el escalafón; para lograr esto último debemos tener en cuenta lo siguiente:

1. No puede confundirse esta escala de categorías con el Estatuto Docente . En primer lugar porque aquellas representan sólo una serie de escalonamientos progresivos que se basan en un mecanismo, tanto de aumento de salarios como de congelación de los mismos por el tiempo de permanencia en cada categoría, y en segundo lugar porque deja de lado tres aspectos fundamentales de todo escalafón como son: el tiempo de servicio, la capacitación y la promoción.
2. Un escalafón debe consultar en primer lugar el tiempo de servicio, éste debe mirarse como la ex-

presión de la práctica docente, para la promoción a la cual no puede crearse barreras imposibles de alcanzar.

En segundo lugar, la promoción debe ser automática una vez se haya cumplido el tiempo establecido para cada categoría, para lo cual proponemos dos años, con su respectiva capacitación.

Si en la elaboración de un Estatuto Docente se tienen en cuenta los anteriores criterios sobre el Escalafón, hemos logrado dar un gran paso en la estructura docente y educativa del país. Ha de tenerse muy en cuenta el criterio sobre la capacitación permanente y derecho inherente a que tiene el profesor de recibir por parte de sus patronos, en este caso el gobierno, toda la capacitación que necesite para habilitarlo adecuadamente para esta profesión difícil y sagrada que le toca realizar.

A. ANALISIS SOBRE EL DECRETO 128 DE 1977 QUE
CREO EL ESTATUTO DOCENTE PARA EL MAGIS-
TERIO COLOMBIANO.

1. INTRODUCCION

El Magisterio Colombiano, lleva más de diez años luchando por un Estatuto Docente que le garantice sus derechos políticos, sindicales y laborales hasta ahora conculcados, que profesional de la docencia como una condición necesaria para mejorar la calidad de la educación y que, contemple un sistema de escalafón que estimule la labor de la enseñanza. La necesidad de dicho Estatuto, está plenamente justificada, pues la legislación educativa de este país expedida en los años 40 y 50 del presente siglo, es obsoleta e Inservible, llena de prohibiciones y sanciones y vacía en derechos y estímulos. Además, las modificaciones Introducidas posteriormente a dichas normas, solo han conseguí-

do eliminar los pocos beneficios que consagraban.

A través de sus organizaciones sindicales y principalmente de la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), los educadores colombianos han elaborado y puesto en conocimiento de varios gobiernos, sus puntos de vista y aspiraciones sobre un Estatuto Docente. En distintos pliegos de peticiones elevados al Ministerio de Educación Nacional, se han consignado solicitudes concretas sobre estos aspectos.

El gobierno del doctor Pastrana Borrero, con su Ministro de Educación, Luis Carlos Galón, elaboró un Estatuto Docente que en nada satisfizo las aspiraciones de los educadores colombianos y los precipitó a un Paro Nacional que trajo como consecuencia la suspensión de dicho Estatuto y el compromiso de conformar una comisión mixta o Comité Asesor, conformado por voceros de los educadores y funcionarios del Ministerio de Educación cuya

función consistía en elaborar modificaciones al decreto 223 y proyectos de ley sobre Estatuto Docente.

Por Iniciativa de las agremiaciones magisteriales, la Comisión Mixta, elaboró dos proyectos de escalafón, que contenía algunas de nuestras reivindicaciones en esa materia y que fueron aceptados por los mismos funcionarios oficiales.

Estos dos proyectos, fueron enterrados por el mismo Ministro Luis Carlos (jalón pocos días después de su redacción y reemplazados por un nuevo proyecto que en la práctica reeditaba el 223, el cual no salió adelante por la conocida ineficacia del Congreso de la República para tratar estos problemas.

Hoy, después de cinco años, por encima del Magisterio y de sus organizaciones sindicales, ratificando el desconocimiento del pacto de 1972 y bajo los dictados de las Re-

formas Administrativa y Educativa el actual gobierno ha expedido el decreto 128 de enero de 1977 que, no solamente recoge los aspectos más lesivos del 223 de Catán, ya condenados por el Magisterio, sino lo más regresivo de la legislación anterior (tal como lo evidencia la copia textual del sistema disciplinario, consignado en el decreto ^ 30 de 1948 y que fue expedido en esta oscura época de la historia colombiana), complementados con los aportes del Ministro Duran Dussán.

2. EL ESTATUTO DOCENTE Y LA CAPACITACION

Después de hacer algunas consideraciones sobre la capacitación como uno de los criterios necesarios para el Escalafón, pasamos a analizar este mismo criterio de capacitación dentro del Estatuto Docente .

Mirando su elaboración se nota rápidamente que para poder ascender de una categoría a otra el gobierno exige como requisito, por parte del aspirante, el haber realizado cursos de capacitación de 150, 300 y 450 horas - programa. Aceptamos desde todo punto de vista, y más adelante nos referiremos a palabras pronunciadas por el actual Ministro de Educación, Rafael Rivas Posada, cuando hace relación a la necesidad que tiene el magisterio de capacitarse como la principal tarea a realizarse en este gremio. Desde el punto de vista de política de - actual Ministro de Educación, es loable el haberse diagnosticado esta necesidad sentida; sin embargo, tenemos que hacerle algunos reparos al sistema de capacitación - de que habla el Estatuto Docente, en los siguientes aspectos:

1. Se establece la obligatoriedad de la capacitación para el personal docente en ejercicio sea titulado o no, pero no aparece por ningún lado la obligato-

riedad recíproca del Estado de garantizarla y facilitarla gratuitamente y sin menoscabo del derecho a las vacaciones, como debiera ser cuando ésta se convierte en un deber para el magisterio.

Sabido es que el gobierno nunca se ha preocupado por cumplir esa obligación y lo máximo que ha hecho es autorizar particularmente a establecimientos privados, para que sirvan cursos que tienen que ser pagados a altísimos costos por el educador y, lo que es más grave, éstos solamente se ofrecen en las ciudades capitales, de donde el maestro o profesor de provincia no tiene ninguna posibilidad de recibirlos por las erogaciones de carácter económico que implica el traslado de su sede de trabajo a una ciudad donde tiene que pagar alimentación, alojamiento, etc.

decreto 128 que creó el Estatuto Docente, tienen el propósito de obstaculizar las promociones en escalafón para mantener Inmóvil el salario de los educadores, ya que es casi Imposible hacer un curso de 450 horas en un período de vacaciones para cumplir tal requisito que se presenta en determinadas categorías.

3. A los maestros y profesores que el gobierno nombre para el ejercicio de la docencia sin título de Idoneidad, se les exige como obligación Iniciar inmediatamente los cursos de profesionalización. Sin embargo dicha obligación se deja supeditada a que en el lugar de trabajo existan dichos cursos no van a existir en más del 90% de los lugares de trabajo, dichas personas quedarán estancadas sin posibilidad de escalafonarse.
4. Las áreas de estudio contempladas para los progra-

mas de capacitación conservan exactamente la misma orientación de la Reforma Educativa: aplicación de las ciencias elaboradas por un empirismo extranjero al campo de la educación y adaptación de ésta a la tecnología educativa, todo esto en desmedro de las ciencias humanas que puedan despertar un sentido crítico y un criterio propio sobre el desarrollo histórico y social por parte del profesor y el alumno.

5. En ninguna parte del Estatuto habla de los mecanismos de capacitación, ni de los establecimientos o entidades autorizadas para ello. Si a lo anterior le agregamos el problema sobre la no existencia de institutos, Universidades o Entidades especializadas en la capacitación del magisterio, el problema se vuelve más complejo.
6. El Ministerio de Educación, ni las Secretarías de

Educación Departamentales, cuentan con el personal ni los recursos físicos y económicos para desarrollar estos programas de capacitación a un vasto sector docente que anualmente está solicitando ascenso o inscripción en el escalafón.

7. En el Estatuto Docente no aparece una estructura curricular de capacitación, dando la idea que dejan a las distintas autoridades educativas para que se dicten y programen los cursos al capricho o a la necesidad sentida, necesidad que muchas veces no se ha diagnosticado lo suficientemente y no es raro encontrar a profesores del área de Sociales haciendo cursos de Matemáticas para llenar la intensidad horaria, y porque no hay otra alternativa de cursos de capacitación que esas.
8. En ninguna parte del Estatuto Docente aparece un reconocimiento para ascenso en el escalafón a las

personas tituladas en Magíster en Educación, desconociendo de esta manera los distintos grados en referencia que otorgan algunas Facultades de Educación del país.

Así mismo, no aparece en parte alguna del Estatuto Docente, el título de Doctor en algún aspecto educativo, otorgados por Universidades extranjeras a muchos ciudadanos colombianos y por consiguiente tampoco los ubica en el escalafón, pero al contrario sí ubica en el mismo a profesionales de otras ramas diferentes a la de educación. No es ésta una contradicción que presenta el Estatuto Docente?.

Examinando y analizando sólo el aspecto de la Capacitación en el Estatuto Docente, hemos encontrado estas fallas y no es de nuestra competencia, ni objetivo de nuestro Trabajo analizar otros aspectos incluidos en él .

B. LA CAPACITACION Y EL NUEVO ESTATUTO DO-
CENTE SOLICITADO POR LOS EDUCADORES.

Los educadores del país son conscientes de las necesida-
des de la capacitación por muchas razones, entre ellas
por la obsolescencia de ios conocimientos a que nos re-
ferimos en capítulos anteriores, por ios avances tecnoló-
gicos educativos, por la aparición de nuevos conocimien-
tos en todos los campos del saber, etc.

Es así como al plantearsele el Ministro de Educación, la
elaboración de un nuevo Estatuto, los representantes de
varios gremios docentes en una Junta ampliada celebra-
da en junto de 1976, han propuesto los siguientes puntos
básicos para la elaboración de dicho Estatuto:

1. DERECHOS GREMIALES Y POLITICOS DE LOS EDU-
CADORES.

a. Derecho de libre asociación, movilización,-

- petición, huelga y contratación colectiva.
- b. Vinculación al trabajo por medio de Contrato Individual, al término Indefinido.
 - c. Libertad de cátedra, ejercicio libre de la profesión o sea la Independencia Ideológica y política respecto al Estado y la Iglesia.
 - d. Libertad de credos, opinión y expresión.
 - e. Derecho a organización y participación política.
2. Participación de los educadores a través de sus organizaciones sindicales en las juntas o Comités que tengan que ver con la educación.
3. Respecto a los derechos de los educadores sin escalafón y facilidades para obtener su clasificación dentro de él.

REESTRUCTURACION DE LAS JUNTAS DE ESCALAFON NACIONALES Y SECCIONALES, EN LA SIGUIENTE FORMA:

- a. Integración exclusiva con representante: del Gobierno y las organizaciones sindicales del Magisterio.
- b. Representación del magisterio, elegida por las organizaciones sindicales.
- c. Carácter autónomo y decisorio de la Junta.
- d. Establecimiento de un Comité de estabilidad a nivel Nacional y Seccional, Integrado por los educadores y el Gobierno que estudiará las sanciones, traslados e insubsistencias - que se vayan a aplicar, por parte de los gobernantes al personal docente, y que además

establecerán los criterios de admisión del personal que ingre:a.

- e. Profesionalización de la carrera docente a través de la capacitación oportuna y necesaria para los educadores, totalmente financiada por el Estado, organizada con participación de la organización sindical y entiempolaborable.
- f. Establecimiento de un Escalafón Unico que Incluya todos los niveles de la docencia y que garantice ascensos automáticos por tiempo de servicio, - como máximo cada dos años, tomándose en cuenta ademas como tiempo de servicio los grados y títulos, la capacitación y perfeccionamiento y los - aportes a la enseñanza. Cada ascenso en el escalafón debe causar un reajuste salarial.
- g. Nivelación de salarios por categorías a escala Na-

cional sin menoscabo del derecho de petición y la creación de primas especiales de acuerdo a las condiciones de vida y de trabajo.

- h. Jubilación a los veinte (20) años de servicio sin tener en cuenta la edad, de manera que los educadores pensionados, continúen sin recorte alguno con los mismos derechos y reajustes del personal en servicio activo. El ejercicio de la pensión no será incompatible con el desempeño de otros cargos públicos.

- 1. Respecto de los derechos adquiridos por el magisterio, como son las pensiones departamentales, la jornada de trabajo, las vacaciones, etc.

Como puede observarse en el numeral del punto 4, se hace énfasis en la profesionalización y capacitación como un derecho y un deber de los educa

dores; derecho a que se les capacite y financie dicha -
capacitación por parte del Estado y un deber de cada -
educador el recibir y aceptar la capacitación como cri-
terio básico para ascenderlo en el escalafón.

C. TEXTO DEL MINISTRO DE EDUCACION SOBRE LA
CAPACITACION DEL MAGISTERIO.

Nos permitimos transcribir textualmente las palabras del
Ministro de Educación Rafael Rivas Posada, quien parece
haber realizado un estudio de necesidades en el sector
educativo y deduce que la primera tarea para reestruc-
turar el sistema educativo nacional, es la de formar o
capacitar al magisterio, he aquí sus palabras:

La tarea: educar a los Maestros.

"Los actuales sistemas educativos colombianos se han
quedado a la zaga de la evolución del país, crisis que
no tiene solución inmediata, pues requiere una reforma
radical concebida a muy largo plazo.

Sería un plan llevado a cabo con mucha persistencia,
con entusiasmo y decisión, que debería comenzar funda-

mentalmente por la capacitación del magisterio de primaria.

Lamento lo que denomino "tragedia" de la precaria formación profesional que tienen los maestros del país y responsabilizo de esta situación a las Escuelas Normales.

Estas Normales se han ido creando generalmente a base de presiones regionales y políticas, tienen bajísimo nivel académico y están repartidas arbitrariamente, sin tener en cuenta las reales necesidades educativas del país.

Considero un infortunio el hecho de que el maestro colombiano, que tradicionalmente gozó de respeto y buena posición social, esté hoy perdiendo prestigio. Uno de los problemas más graves, más alarmante, es el deterioro de la imagen del magisterio como estamento social e

Inclusive, en sus valores como ser humano.

El magisterio es un gremio numeroso, frustrado y resentido en el más estricto sentido de la palabra. Es Incomprendido socialmente y presenta una base psicológica - muy propicia para el activismo político de tipo sindical.

Como segundo gran problema de la educación primaria, está la creciente influencia política que se ha apoderado del maestro y la cual irradia sobre los niños. Es - perfectamente indudable que ios maestros están aprovechando su politización para influir políticamente a sus alumnos.

A veces uno se aterra, porque considera que estas cosas no son más que rumores y cuentos. Uno se aterra, sin embargo, del tipo de enseñanza que ciertos maestros - de primaria están fomentando en las escuetas de Colombia. Sobre todo de ta forma como presentan tos hechos

histórico:, la manera como desarrollan los textos, la -
repetición permanente de 'slogans' , de lemas y de es-
quemmas mentales. Esto es gravísimo sí se tiene en cuen-
ta que sus auditorios están formados por niñitos de siete
u ocho años.

Naturalmente, aunque eso sea mal hecho y mal presenta-
do, estoy seguro de que desde el punto de vista Intelec-
tual causa Impacto enorme y que , Indudablemente, fl -
ja la mente de los niños, aún en medio de la confusión
y de la Ignorancia.

La gravedad de este problema radica en que no tiene so-
lución a la vista, 'por falta de dinero, por falta de gen-
te suficientemente preparada para ejercer un control que
fácilmente degeneraría en un control policivo, que no es
el Ideal'.

NORMALES ANORMALES

Las escuetas normales, que hace cuarenta años constituían una de las reates instituciones valiosas del país, han devenido en un conjunto de organismos casi anacrónicas dedicados a la formación automática del maestro, sin mercado de trabajo, y con unos niveles de preparación verdaderamente atormentes.

En mi opinión, ta principa! responsabilidad de la decadencia de! magisterio recae sobre tas escuetas normales tas cuates, si uno se detiene a analizar tienen unos niveles académicos comparables a tos de las mismas escuetas primarias en donde se están formando los niños.

Ante esta situación, ta única acción que te cabría en este terreno al Estado sería ta de realizar una radical reforma educativa cuyo comienzo consistiría en capacitar a los maestros, 'cosa que sería casi heroica'. Por

más esfuerzos que realice el gobierno en las actuales -
 condiciones, sería casi imposible capacitar adecuada-
 mente siquiera a 80 ó 90 mil maestros. Esta acción -
 tendría que ejecutarse a través de una planificación y
 de una reforma muy radical dentro del sistema de las -
 normales, pues son ciento por ciento las instituciones
 que deben preparar al magisterio.

La situación de las normales se hace aún más grave por
 el hecho de que carecen de un profesorado de alto ni-
 vel. Por lo regular, los profesores de esas normales
 son los mismos maestros recientemente egresados de -
 ellas, lo cual crea un círculo vicioso que se repite -
 constantemente'. Además están mal remunerados.

INCONFORMES Y FRUSTRADOS

insisto en que el magisterio es un núcleo social tremen-
 damente frustrado e inconforme desde los puntos de vis-
 ta social y político.

Por eso creo que la clientela que ofrece el magisterio - ha sido muy bien explotado y escogida por parte de los movimientos políticos de extrema izquierda, interesados en atacar a ciertos círculos sociales. En primer lugar, porque los maestros son numerosos, y en segundo lugar, porque son fácilmente agitables y movilizables.

No es que la naturaleza de los problemas' haya cambiado fundamentalmente en los últimos años, sino que se han magnificado. A la magnificación de los problemas ha - bría que añadir, naturalmente, la organización del sindicalismo del magisterio, que ha aprovechado muy bien toles problemas para hacer resaltar ante la opinión pública las dificultades que tiene el país para manejar un sector tan complejo como es el de la educación.

El proceso de cambios que vive el país ha debilitado - una serie de valores y conceptos, al igual que el criterio de autoridad en todas sus formas. Al igual que ha -

ocurrido con el juez y el policía, el maestro ya no tiene por parte de la sociedad la consideración de que disfrutó hace algunos años. Ha pasado de ser una figura social apreciada y respetada a uno de tantos profesionales o trabajadores que cada vez pierden más posición en la escala de valores de la sociedad. Esto es sumamente grave, pero - desgraciadamente constituye uno de los traumatismos que causan todos los procesos de cambio social Infortunado - pero casi Inevitable en todas las sociedades.

EN BUSCA DE SOLUCIONES

Entre las posibles soluciones que este Ministerio ha previsto, he solicitado y espero recibir en breve una amplia evaluación sobre el funcionamiento y la calidad de las escuelas normales y, de todas maneras, se hará énfasis en la medida de las posibilidades, en la capacitación de los maestros.

Sin embargo, el Estado en estos aspectos se encuentra ante la tremenda dificultad financiera que representa el atender adecuadamente las necesidades del magisterio.

Profundizando en este campo, se observa que el nivel mismo de la educación, es decir, su calidad, no ha evolucionado paralelamente con su crecimiento cuantitativo. De tal manera que si se ha centuplicado en 30 ó 40 años el número de maestros en el país, no creo que se pueda decir siquiera que se ha duplicado la calidad de la enseñanza en el sentido de la Innovación, de nuevos métodos, de adaptación a nuevas necesidades en esta etapa de desarrollo científico y tecnológico. En consecuencia: por el aspecto cualitativo ha sido muy notoria la pérdida de prestigio de la labor del educador. De tiempo atrás era capaz de reflejar, en forma más o menos satisfactoria, la verdadera evaluación del país. Pero ahora.

Hoy en día un maestro de primaria, con la formación que viene recibiendo, no está en condiciones de reflejar - prácticamente nada desde el punto de vista de la ciencia y la tecnología modernas.

CAPACITACION, PRIORIDAD UNO.

Enfatizando en la importancia que le atribuyo a la capacitación del maestro, repito que, sobre este aspecto se está haciendo por parte del Ministerio a mi cargo un - esfuerzo de evaluación. Estamos empezando a desarrollar un programa bastante ambicioso. La misma reforma del año pasado cambió fundamentalmente la política de capacitación del magisterio, al determinar la desaparición de Instituto Colombiano de Pedagogía (ICOLPE), cuya función básica era la investigación y la capacitación. Esta función quedó ahora en manos de la Dirección de Capacitación y Diseño Curricular. En consecuencia; el Ministerio asumió la fijación de las políticas y, en la me

dida de lo posible, aunque no totalmente, la ejecución de ios planes de capacitación; queda la parte de la investigación a cargo de la Universidad Pedagógica.

Tradicionalmente la capacitación fue realizada en cursos organizados por las Univesidades con la previa aprobación del Ministerio. Aunque en mi opinión, el Ministerio no está aún en completa capacidad para ejecutar directamente ios planes de capacitación, considero - que lo más fundamental de este aspecto es la idea que se está abriendo camino, y que cuenta cada vez con - mayor acogida, de cambiar radicalmente la perspectiva el enfoque, en materia de capacitación, en el sentido de reconocer que la formación del maestro en todos sus niveles - es quizás el campo de la educación que exige una reforma más radical.

Los métodos tradicionalmente utilizados para adelantar esa capacitación ya son completamente insuficientes.

Entre ellos, la realización de cursillos de verano de dos o tres meses, en épocas de vacaciones, y en los cuales toman parte unos 20 ó 30 profesores. Sentar a esos profesores en un aula y brindarles un curso de ciencias, otro de matemáticas y otro de geografía, por ejemplo, no tiene ya ningún sentido. Esto, definitivamente, no sirve y no podría ser jamás un sistema eficiente de capacitación, porque a ese ritmo y en cursos con un promedio de treinta asistentes, se necesitarían unos 300 años para capacitar a 150 mil maestros.

Estoy absolutamente convencido de que en Colombia se necesita y se justifica la exploración de nuevas metodologías de enseñanza, especialmente aquellas de educación no formal, Námese a distancia, fuera de las aulas o como se quiera denominar. Para alcanzar ese objetivo es propósito del gobierno abogar por la utilización de todos los medios posibles de comunicación, entre ellos los audiovisuales, la radio y la televisión pero,

en principio se recurrirá, sobre todo, al sistema de los folletos. Desde el año pasado, en el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) hay unas pequeñas partidas, Incrementadas este año, para adelantar los estudios necesarios en torno a Investigaciones sobre educación no formal. En este mismo campo, es de elogiar el papel que viene desarrollando la Universidad Javeriana que, estoy seguro, es quizás la que más ha avanzado en Colombia en la preparación de materiales y todo lo relacionado con la educación a distancia. En mi opinión, no se justifica gastar esfuerzos técnicos y humanos en Implantar sistemas de educación a distancia para desarrollar programas tradicionales o para enseñar derecho, medicina o economía, disciplinas que sí pueden ser asimiladas por métodos tradicionales.

Estamos en la Imperiosa necesidad de dedicar todos los esfuerzos posibles a la capacitación masiva del magisterio, recurriendo a cuanto medio haya disponible.

Reconozco, no obstante, que alcanzar estos objetivos - no será cosa fácil, pues exigirá sobre todo, agilizar - los sistemas administrativos, pero Colombia en esta materia puede muy bien beneficiarse de experiencias muy importantes obtenidas por otros países.

'Esta será, Indudablemente, una de las realizaciones más promisorias que tendremos por delante, pero requiere un esfuerzo muy prolongado y constante.

Por otra parte, considero que todo el mundo, empezando por los propios maestros, está interesado en obtener regularmente la capacitación profesional.

'Aquí y en todas partes, la capacitación tiene consecuencias prácticas, utilitarias. Es indispensable para obtener la promoción y el escalafonamiento del profesor, al igual que ocurre en las demás profesiones. No creo que en el gremio de los profesores ni en ningún otro, la gen-

te vea la capacitación solamente desde el punto de vista de! Interés intelectual. Creo que ni los círculos más politizados ni los más activistas se oponen abiertamente a capacitarse. Por el contrario, ellos como es obvio, la ven como una manera de progresar" (1).

En esta nueva soledad distinta, sociedad de evoluciones dentro de las cuales la más importante y acelerada es la tecnológica que ha dejado rezagada la cultura, toda innovación influye en nuestra vida e impide y distorsiona las relaciones entre los valores y alteran el trabajo y la educación.

En esta sociedad, el futuro se mira con nostalgia porque la infinita sucesión de hechos inverosímiles chocan con una educación entrabada en marcos obsoletos. Es atarmanente el deterioro de la educación a todos los niveles, se está enseñando como nuevo lo que ya en otras esferas (países extranjeros) ha sido desechado porque se com

probó la superación del concepto. Hay algo más Insólito, preparamos una cantidad de bachilleres, técnicos, expertos, licenciados y doctores en todas las ramas del saber que no podrán ser absorbidos por el mercado ocupacional que les brinda la sociedad; ya porque su formación académica fue Insuficiente o bien porque la sociedad no tiene los organismos especializados que los absorban, creando en el educando una dramática y desastrosa frustración.

Desde las cátedras, el estudiante se ve Impelido a engrasar el mercado ocupacional, es decir, espera encontrar un hipotético empleador para poderse realizar como profesional y ascender en un escalafón burocrático que te ha diseñado el entorno.

La educación actual no es Individualizadora ni liberalizante sino que crea una mentalidad radical hacia la búsqueda frustrante de empleos y de empleadores.

La educación necesita ser organizada en todos los niveles en una forma actualizada conforme a las necesidades sentidas por la sociedad, pero enraizada en la sociedad

Con la educación que brindamos engañamos al pueblo, malgastando esfuerzos y energías. Creemos que la mejor manera para organizar la educación es formando correctamente al agente multiplicador, al maestro o profesor o docente. Hay que infundirle vocación, hay que capacitarlo continuamente para que a su vez capacite a los demás.

Preparando al docente se echarán las bases de una educación estructurada, integrada y orgánica y así se irían dando pasos inteligentes continuos y previsivos hacia una política educativa.

En este orden de ideas estamos muy de acuerdo con los conceptos expuestos por el señor Ministro de Educación

sobre que la principal tarea a realizar es la capacitación del magisterio.

N O T A S

1. RIVAS POSADA, Rafael La tarea: educar a ios maestros. El Tiempo Junio 19/77 p. última B. Bogotá.

D. CONCLUSION

Resumiendo los puntos tratados en el trabajo, es fácil constatar que:

Es imperativa la necesidad de un programa constante de capacitación.

Son diversos los sistemas que pueden emplearse para su ejecución.

Los pasos a seguir deben estar en consonancia con las necesidades del medio.

Resalta la urgencia de un replanteamiento en el sistema educativo.

La capacitación, como factor de progreso, pierde su sentido dentro del margen de exigencia que establece el Gobierno.

Hay reflejos de inconformidad por parte del profesorado, etc.

Profundizar en estos aspectos constituye un móvil que no necesita de normas ni consejos, porque nos pone de presente una situación que pide un cambio rotundo.

No obstante, hallamos algunas consideraciones finales - tendientes, no a dar soluciones sino a sembrar inquietud, para que las personas indicadas busquen vías efectivas de solución.

La educación es una de las bases sobre las que se fundamenta toda sociedad y como tal debe ser, ante todo, un 'agente de cambio social' por tanto, educar no es enseñar a acomodarse a algo que tiene que cambiar, sino enseñar a superar las situaciones dadas de la sociedad para construir una sociedad más humana.

En el caso de la sociedad colombiana las fallas de la educación se atribuyen, en gran medida, a la deficiente calidad del personal docente y es una razón válida, ya que de acuerdo a los resultados de la Investigación el Indicativo aproximado del 80% de profesores de Secundaria con mediana preparación es un hecho evidente, por sí solo, para medir la urgencia de una mejor y pronta capacitación que garantice mayor rendimiento en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, factor indispensable si se pretende un cambio radical en la educación.

Los seres humanos necesitamos un marco común de referencias que nos permite entendernos y para salvar las barreras no basta la demagogia ni la represión sino que se requiere una relación aceptable, cierta similitud de criterios, profundización seria de los alcances y, sobre todo, políticas fundamentadas en un sincero afán de servicio a los demás.

Se sostiene que la estructura educativa debe transformarse y que la organización de la educación ha de ser armónica con el desarrollo del país. Es innegable la voluntad que a través del tiempo han manifestado - los patronos por estructurarla mejor en sus diversas facetas pero, infortunadamente, las reformas educativas cateadas en base a modelos extranjeros, son reflejo de la incapacidad de nuestros dirigentes educacionales para elaborar moldes originales y adaptables al medio.

Puede estar aquí la raíz del mal, pues ta falta de integración en tos criterios y en el enfoque, es lo que ha llevadoa que en nuestro país los métodos sean encasillados, convirtiendo la labor educativa en un oficio - rutinario y provocando una atmósfera de incertidumbre en educadores y educandos.

Si la sociedad es dinámica, ta educación debe asumir frente a la realidad social una actitud crítica que trai-

ga el progreso de esa misma sociedad o para que trate de promover el cambio y la transformación si así lo requiere. En consecuencia, si el proceso educativo continúa siendo un círculo vicioso, no acorde con el cambio social profundo y peligroso donde el hombre se le automatiza cada vez más, nunca podría esperarse la consolidación de una patria mejor.

Por otra parte, al igual que el mundo la mente evoluciona, y si el hombre llega a ser consciente de que la cultura lo dignifica, sus miras irán hacia la superación continua en el saber.

Además, la renovación constante del mundo exige una renovación también constante de conocimientos, por cuanto lo ideal sería que el profesorado tuviera una visión más altruista sobre la trascendencia que tiene la capacitación en el marco de su vida y de la incidencia de aquella en la enseñanza.

Pero no basta con cambiar las políticas de Capacitación; es preciso que sea la motivación el móvil que induzca al magisterio a lograrla, ya que esto le traería como lógica consecuencia la convicción de que es él, mediante su labor, el llamado a modificar el estado sombrío de la comunidad impartiendo a los alumnos tal formación que les garantice la convivencia en una sociedad encaminada vertiginosamente al desmoronamiento por la pérdida de valores.

No basta, tampoco, con las soluciones planteadas en teoría, pues si como lo expresa el Ministro de Educación el Estado tropieza con la dificultad financiera para atender la capacitación de los profesores, cómo esperar que cada uno por sí mismo lo logre, dado que un gran porcentaje ejerce esta profesión por razones económicas y que el maestro como producto de la estructura social se considere un elemento que lucha por su supervivencia.

Sin duda, están los que voluntariamente buscan la superación pero lamentablemente la gran mayoría una vez obtenido el título, si es que lo posee, se limita - engañosamente y en forma rutinaria a transmitir los mismos conceptos, reafirmando su posición de conformismo y fomentándola en la de quienes están en sus manos. Hay que confesar que el principal problema hoy en día a nivel educativo es la falta de vocación, se busca antes que nada un sueldo; la mística del maestro ha quedado atrás.

Los planteamientos del Gobierno han originado, - en el momento actual, divergencia de criterios por los - cuales se dan posiciones diferentes con repercusiones - negativas, respecto no sólo a la capacitación sino a otros puntos que tienen que ver con la educación.

Concretándonos en el tema, debemos manifestar que la - Capacitación dentro del margen establecido por el Go -

bierno, o sea, como previo requisito para ingreso o mejor ubicación en el escalafón docente, tiende a perder su esencia como tal para convertirse en una exigencia forzosa que le resta autenticidad y degenera en sistema de opresión máxima cuando, paradójicamente, presenta barreras que son insalvables para muchos de quienes engrosan las filas de la docencia, como se ha expuesto ampliamente al hablar sobre: el Estatuto Docente y la Capacitación.

Ante esta alternativa, el profesor ha visto pisoteado un derecho y, lo que es peor, se siente abocado al problema de un estancamiento en materia salarial y riesgo en su estabilidad laboral sin cumplir con la obligación de lo que debería ser un compromiso que suscitara entusiasmo.

Repetimos que mientras no se definan en forma concreta los mecanismos para una capacitación que es-

té al alcance, mientras: no se disponga de los recursos necesarios, es casi utópico su carácter de exigencia y la pretensión de contar con un profesorado altamente Idóneo para el desempeño de su papel como agente propiciador de un cambio.

Se ha dicho que, en términos generales, el mal de la sociedad colombiana radica, en gran medida, en la educación; y es aquí donde surge otra pregunta Inquietante porque: si a quien por su orientación posee así sea un mínimo de elementos pedagógicos, se le acusa de no saber encauzar la juventud, cuestiona seriamente el hecho refutable de que vaya a ser permitido ejercer la docencia a personas que nada tienen que ver con la educación, como lo contempla el Estatuto Docente. Cuáles serán las miras entonces? Se la deja al libre albedrío de quien desee ejercerla con la sola condición de que posea un título, no importa cuál, y se asimila a la Educación para que aproveche la oferta de engrosar sus entradas, o qui-

zas sea la oportunidad propicia para otros muchos que, ante la imposibilidad de ser absorbidos dentro de su profesión en el mercado laboral, encuentran un escape a su frustración. Este sí que llegaría a ser un educador resentido .

Finalmente consideramos que el deseo de la capacitación del magisterio, refleja cambios favorables en la mentalidad del Gobierno y no vacilamos al hacer hincapié en que, siendo tantas y tan diversas las formas de lograría, un comienzo muy acertado sería el estudio profundo de las condiciones basado en la sensatez, para buscar las más asequibles. Esto es difícil y seguramente no podrá lograrse a corto plazo; sin embargo, con una visión más realista y buena voluntad de parte y parte, Negará el día en que el profesorado se sien

ta sinceramente motivado entendiendo que, como decíamos, el avance del ser humano exige actualización cotidiana y se Impondrá a sí mismo el deber de la capacitación como Instrumento para consolidar su propia formación y la de aquellos que tienen que ver más directamente con él, como son los estudiantes.

Pasando a otro aspecto, la meta del desarrollo económico de un país es el ingreso percápita que se traduce como: mejoramiento del nivel de vida del individuo; esto con!leva ajustar la economía a la educación ya que ésta es un alto multiplicador económico, de donde, a mayor distribución del servicio educativo mayor ingreso, porque se aumentaría el nivel de utilización de recursos y por consiguiente la productividad si aquellos son bien dirigidos.

La inversión en capital humano daría alta tasa de rendimiento, superior a la obtenida por inversión hecha en

capital físico. Por tanto, el sistema educativo debe educar al hombre para que produzca y consuma bienes y servicios. A cada persona debería brindársele la porción educativa necesaria para que cumpla con sus obligaciones y mejore su standar de vida; sólo así se lograría redistribución del Ingreso que elevaría la productividad. En consecuencia, la expansión de la educación proporcional al crecimiento de la población, respondería a las demandas potenciales y reales del sistema económico y esto redundaría en el aumento del capital físico. Si esto es así, el personal docente de la educación, que es el agente multiplicador del desarrollo, debe ser formado para que desarrolle y lleve a la sociedad hacia el cambio con base a un planteamiento integral de la educación como proceso continuo y sistemático en donde se apliquen y coordinen los métodos de la investigación social, los principios y las técnicas de la educación, de la administración, de la economía y de las finanzas con la participación y el apoyo de la opinión pública,

en las actividades estatales y privadas, para que la educación sea adecuada a la población facilitando a cada Individuo la realización de sus potencialidades para que contribuya más eficazmente al desarrollo social, cultural y económico del país.

De todo lo dicho, se desprende que hay que capacitar, actualizar y perfeccionar al docente para que mejore como persona y como profesional, para que adquiera más profundidad de sentimiento y motivación y logre más entendimiento sobre el Impacto que producirá en las personas que tengan que ver directamente con su profesión de modo que pueda operar más eficientemente entre los grupos y los Individuos.

Al docente debe capacitársete para que adquiera una realización plena, para que posea el conocimiento de las disciplinas de saber y su orientación hacia el cambio, que tienen que ser factores que indiquen un proceso

multiplicador para que formen a su vez multiplicadores de su acción en todas las esferas de la sociedad.

Proponemos como la mejor alternativa para el estado de cosas ya anunciado: capacitación, actualización, perfeccionamiento y entrenamiento continuos y sistemáticos para todos y cada uno de los docentes.

La promoción como consecuencia de la capacitación.

Uno de los efectos inmediatos que debe producir toda capacitación es, no sólo el autodesarrollo y la autoafirmación, sino también el ser promovido en la escala de posiciones que existan en la organización y para nuestro caso, en el escalafón docente.

QUE SE PUEDE ENTENDER POR PROMOCION?

Es la oportunidad brindada por una organización o sis

tema para que el personal que trabaja en él, suba desde los cargos mas Inferiores hasta los altos cargos jerárquicos; de otra manera, es Impulsar a alguien para que logre un mayor rango por dignidad y mérito personal.

COMO DEBE OPERAR LA PROMOCION

Como la promoción debe estar planeada desde la Inicialización de la planificación general del sistema educativo y definida clara y precisamente dentro de los objetivos específicos del mismo, debe empezar su proceso de funcionamiento desde el mismo momento de la selección del personal, que es el inicio o la oportunidad de la persona para aspirar a trabajar en la docencia y si el sistema educativo seleccionara por sistema de mérito lograría que se asignen adecuadamente las labores; así el sistema educativo, desde su iniciación echaría las bases de la estabilidad del personal e iría dando espíritu de cuerpo a la "Carrera Administrativa" y por qué no de -

cirio a la carrera docente. SI la capacitación ha sido bien planeada debe conducir, lógicamente, a una promoción automática en el escalafón docente, que es el tratamiento de todos que participan en el trabajo, para que logren una apreciación de sus habilidades intrínsecas, para que alcancen para sí y para el grupo a que pertenecen el mayor grado de satisfacción y eficiencia. Todo lo anterior también conlleva a obtener un mejor - sotarlo como resultado de) ascenso en el escalafón.

Lo anterior quiere decir, que la promoción debe estar involucrada en toda la organización educativa, a través de buenas relaciones humanas y con la coordinación de todos los programas para que todas las partes de que consta, interactúen para conseguir los objetivos propuestos por el sistema.

En nuestro caso Colombiano, como la capacitación dentro del sector educativo no ha funcionado bien, es de

lógica consecuencia que la promoción tampoco opere y por consiguiente, los objetivos fijados por el sistema educativo tampoco son alcanzados y se presente un divorcio entre lo que el sistema se propone y los resultados que está dando la educación; parece, en opinión de muchos observadores hábiles en las lides educativas, que nuestro sistema educativo colombiano está atravesando una de sus peores crisis. La selección del personal, la poca capacitación y la promoción del mismo, se está haciendo a base de Intrigas y recomendaciones políticas e Ideológicas.

Cuando, en el párrafo anterior, hacemos mención sobre la poca capacitación, no nos referimos concretamente al sector docente universitario que sí recibe becas de capacitación en el exterior o interior del país; pero a nivel de primaria y secundaria en el plano nacional, no existe en el sector oficial tal beneficio.

De todo lo anterior, y de los capítulos precedentes, - se concluye que es necesario crear un Instrumento o mecanismo de capacitación y promoción permanente en el sector educativo a nivel de docentes , como algo que favorece no solo a los candidatos sino también a todo el sistema educativo colombiano.

CUAL ES EL NIVEL ACADEMICO O GRADO DE CAPACITACION DEL PERSONAL VINCULADO A LA SECRETARIA DE EDUCACION DEL DEPTO. DE ANTIOQUIA?

Para terminar nuestras conclusiones sobre el Estado y - funcionamiento de la capacitación del personal docente, queremos hacer un breve análisis del nivel académico o grado de capacitación del personal vinculado a la Secretaría de Educación del Departamento de Antioquia en el presente año, con base en datos obtenidos en la (Oficina de Planeamiento y de Personal de la misma.

A NIVEL ADMINISTRATIVO:

"Los funcionarios administrativos que forman los mandos superiores y que rigen el destino de la educación en nuestro Departamento, desafortunadamente son nombrados con base en los resultados electorales del gobierno de turno, quien llena los cargos como recompensa a la labor cumplida en el período de agitación y teniendo como base el criterio de buena voluntad y de buen sentido, pero sin ninguna consideración a un proceso tecnológico y científico adecuado a las características de desarrollo educativo del país o de las regiones y mucho menos a la eficiencia profesional del candidato; éste sólo tiene que cumplir algunas recomendaciones que en ningún caso obedecen a investigaciones juiciosas sobre las necesidades sentidas por la sociedad.

Para ocupar los cargos administrativos en referencia, no se establecen mecanismos claros o criterios de capa-

citación que deban poseer los candidatos; naturalmente que este estado de cosas favorece y estimula fácilmente la deserción del profesional docente que sí está en condiciones de acuerdo a su nivel académico o grado de capacitación que ha adquirido con paciencia y esfuerzo a lo largo de muchos años de servicio y de estudio. Dicha situación no favorece ni le conviene al país sino que lo precipita por caminos de odio y frustración de los docentes que se han superado intelectualmente o tratan de hacerlo; de lo anterior se concluye que se requiere con urgencia una reforma estructural y radical) en cuanto se refiere a la posesión de cargos administrativos en la pirámide educativa, no sólo a nivel de nuestro Departamento sino también a nivel nacional.

En el Departamento de Antioquia, el nivel académico o grado de capacitación del personal administrativo, según informaciones de SEDUCA, es como sigue:

Una Magister como Subsecretario.

Hay cinco direcciones, así: Operativa, Administrativa, Servicios Generales, Planeamiento y Extensión Cultural. Bajo una de ellas está dirigida por un profesional de la educación, o sea, el 20% del total.

Hay nueve divisiones en las cuales laboran sólo dos licenciados en Ciencias de la Educación, que forman el 22% de profesionales.

De diez programadores académicos, hay 9 licenciados que forman el 90% del total.

Existen dos secciones de la Operativa servidas por profesionales educativos, o sea, el 100% del total.

De ocho jefes de Distrito, sólo 2 son licenciados, o sea el 25% del total.

De setenta y cuatro supervisores, sólo 25 son licenciados y éstos conforman el 33.7896 del total.

A NIVEL DOCENTE:

En primaria laboran 14.275 maestros, de los cuales hay 11.184 con grado de normalista que forman el 78% del total y 54 licenciados, o sea, el 0.38% . Los dos grupos anteriores formarían el personal más capacitado, vinculado al sector primario de la educación.

En secundaria de un total de 4.564 profesores, hay 758 licenciados que forman el 16.6796 del total" (1). A pesar de tener tal título, creemos que ello no es óbice para que continúen en un proceso de capacitación constante, por razones anteriormente expuestas.

Bástenos analizar los anteriores datos para plantearnos los siguientes interrogativos:

Qué podremos decir sobre el rendimiento académico de nuestros alumnos?

Será que la educación en nuestro Departamento o en Colombia es de por sí deficiente y mal planeada?

Se debe la crisis educativa por la que atraviesa el país a la deficiente o Insuficiente preparación de los docentes?

Podremos echarle la culpa a los planes y programas?

O será consecuencia de la deficiente preparación de quienes dirigen el proceso del cambio de la educación, con presencia de numerosas reformas y contrarreformas?

Creemos sinceramente que el mal rendimiento del alumno se debe, en gran parte, a la pésima formación de dirigentes y docentes que tienen por objetivo brindar educación.

La profesionalización de la educación debería ser la empresa de mayor envergadura que acometiera el gobierno, porque la ignorancia conlleva una serie de males que se reflejan directamente en el individuo y en la sociedad a la cual pertenece.

N O T A S

1. Oficina de Planeamiento y de Personal de la Secretaría de Educación del Departamento de Antioquia.

A. INTRODUCCION

A través de todo lo expuesto se busca resaltar que toda inversión de capital en capacitación de recursos humanos, redundará en un aumento del capital físico, naturalmente que este rendimiento es menos tangible que cuando se invierte en máquinas, Ladrillos y cemento.

Hay que distribuir mejor los recursos existentes en los niveles educativos, para que las manos dispuestas al trabajo no permanezcan por más tiempo ociosas, es por eso por lo que, hay que brindar con urgencia conocimientos generales que desarrollen las capacidades mentales básicas, así como adiestramiento que proporcione beneficios directos y abundantes. La educación entonces, debe ser una alternativa de progreso y no instrumento de adecuación al sistema imperante en un momento determinado.

La educación, es un requisito, un medio y un fin del desarrollo debido a su alta tasa de rendimiento.

La educación, debe formar al hombre como productor y como consumidor de bienes y servicios.

La educación, debe ser innovadora para que responda a las demandas reales y potenciales del sistema económico, y cohesionen y estructure la familia y la sociedad.

Creemos, que el agente multiplicador del cambio, es el docente, así que su actividad intelectual, su realización personal plena, el conocimiento de las disciplinas del saber y su orientación hacia el cambio, tienen que ser factores que indiquen ese proceso multiplicador para que forme a su vez multiplicadores de su acción en todas las esferas de la sociedad.

De manera que, hay que formar y desarrollar el profesorado para que lleve la sociedad hacia el cambio, en base a un planteamiento integral de la educación como un proceso continuo y sistemático en el cual se apliquen y coordinen los métodos de la investigación social, los prin-

principios y las técnicas de la evaluación, de la administración, de la economía y de las finanzas.

Creemos firmemente, que una de las formas de mejorar a la sociedad y llevaría al bienestar, es formando y capacitando al docente en todos los niveles.

Esta obligante y difícil tarea, necesita ser motivada muy seriamente. Nosotros pretendemos formular una propuesta que compagine todos los programas ofrecidos anteriormente por organismos que tienen que ver y que de alguna manera imparten o sirvan programas de capacita-

ción, en esta forma se aprovecha un sinnúmero de recursos de toda índole que se concentrarán en un Centro Regional de Capacitación Docente que funcionará como entidad autónoma pero con el aprovechamiento de los recursos de la Universidad y de las Facultades de Educación.

El Centro de Capacitación, en referencia, tendrá autono-

mía propia, un financiamiento especial y un programa ajustado a todas las exigencias científicas y técnicas que el Ministerio exige a los estudiantes de las Facultades de Educación.

El Centro Regional de Capacitación, hará una revisión permanente de todos los planes y programas desarrollados y por desarrollar para evaluar, reestructurar y aplicar programas y currículos adaptados a las necesidades que vaya demandando la sociedad y que conduzca al docente a su formación integrada con la comunidad, de otra manera, el Centro se convertirá en un organismo de investigación y de evaluación ordenada y sistemática que diagnosticará si los objetivos logrados corresponden con los planes y políticas socio-económicas de la región y del país, para establecer hasta qué punto se han logrado o se pueden lograr los cambios e innovaciones deseados en los aspectos currículo y metodología; que tanto recurso es eficaz y cuáles necesitan revisión

para mejorarlos. Así, la educación será una solución a una necesidad social.

El Centro propuesto tendrá financiamiento Municipal, - Departamento y Nacional, de partidas destinadas para tal fin en el presupuesto de cada una de estas entidades. Así mismo contará con algunas entradas económicas por los aportes que puedan dar los beneficiarios del centro por concepto de matrículas y/o mensualidades.

Para la creación del Centro Regional de Capacitación Docente, se hará uso de todas las leyes, decretos y resoluciones dictadas que el ejecutivo tiene en sus manos, o podrá pedir autorización al legislativo para organizar este aspecto dentro del sistema educativo del país.

B. METODOLOGÍA

En el análisis de las situaciones que presentamos a consideración, nos hemos propuesto aplicar un enfoque de sistemas, ya que se adapta muy especialmente a la detección y a la solución de problemas existentes en la conducción de las grandes empresas; y es esta educación tal vez la empresa de mayor envergadura en la vida de los pueblos. Por eso, hemos hecho una revisión de documentos de toda índole sobre esta educación como macrosistema y la capacitación docente como sistema de aquella

Analizamos esta capacitación docente a través del tiempo haciendo una verdadera historia de su creación y funcionamiento, cuáles han sido sus propósitos y hasta dónde se ha llegado en su programación. Hemos analizado quién cómo, dónde y cuándo ha ofrecido capacitación docente para concluir, que aunque ha existido buena voluntad y hasta muy buen sentido en esta aplicación de programas de capacitación, esto se ha hecho con marcada ausencia

de técnica y de ciencia, sin orden, sin unidad, sin integridad y sin continuidad.

Hemos analizado la situación legal de la capacitación docente a través de leyes, decretos, resoluciones y circulares, y concluimos, que gran parte de esta información, no solo es abundante sino que muchos documentos se contradicen en vez de complementarse.

Analizamos someramente la situación del escalafón docente, para deducir que no es éste un pasaporte de eficiencia ni de idoneidad en la práctica.

Sostuvimos entrevistas con los administradores de la educación y más concretamente con los que tienen que ver algo con nuestro tema seleccionado: la capacitación docente, y entonces hemos evaluado y calculado la posibilidad de dar una alternativa práctica con la ilusión de que en tiempo no lejano el país llegue a ser

un modelo en capacitación docente.

Nuestra mayor motivación es ofrecer un aporte que contribuya a la solución de grandes necesidades, que sirva de corrección en el aspecto de capacitación y que influya además en toda la problemática educativa actual.

Abrigamos la esperanza de que la alternativa de solución que planteamos, muestre claridad en la profesionalización de la educación ya que la legislación existente en vez de ordenar, confunde y anarquiza la carrera educativa.

Nuestro sincero propósito, es hacer que el docente ya nombrado, que esté ofreciendo alguna disciplina de los actuales programas, sea habilitado mejor y obtenga su grado, que lo acredite como profesional idóneo para servir dicha área.

El análisis evaluativo efectuado, se ha enfocado a establecer las necesidades de la sociedad en comparación con la formación e instrucción que le brinda la educación y sobre lo que espera obtener el educador de sus alumnos en el proceso enseñanza-aprendizaje que les está brindando.

.REGLAMENTO INTERNO DEL CENTRO DE CAPACITACION DOCENTE.

A. REQUISITOS PARA EL ALUMNO DOCENTE

El alumno docente que siga cursos en el Centro de Capacitación Docente, deberá llenar los siguientes requisitos:

Acreditar el diploma de maestro o Bachiller

Acreditar certificado de empleo en la educación primaria o secundaria, ya como administrador y/o

docente.

Aportar dinero para inscripción en el Centro de -
Capacitación Docente.

Aportar dinero por cada crédito universitario que
desea recibir.

B. REQUISITOS Y GARANTÍAS PARA EL DOCENTE

El docente que sirva cursos en el Centro de Capacitación,
propuesto en este proyecto, deberá tener los siguientes
requisitos:

Licenciado en la disciplina y primera categoría
en el escalafón de Secundaria actual.

Certificado de comportamiento y de eficiencia, -
dado por la entidad a la cual sirve o sirvió ante-

riormente.

El sueldo estará nivelado y asimilado al que devenguen los profesores de la Facultad de Educación, de la Universidad Oficial con mayor puntaje y que exija requisitos semejantes a los solicitados por el Centro Regional de Capacitación Docente y con la cual se haya hecho el convenio para que otorgue los títulos de licenciado en Educación.

Tendrá también las prestaciones sociales a que tengan derecho los profesores de la Facultad de Educación.

Además, gozará de una prima de dedicación académica.

C. CONCLUSION

Con esta alternativa, lo más importante es que la per-

sona quiera ser profesional de la educación y desee progresar.

La motivación del estudiante no será desvirtuada; la persona que reciba los cursos encontrará que quienes sirven las cátedras son verdaderos profesionales de la educación, por consiguiente capacitados para ello. Así el estudiante no sentirá desgano ni frustración y mucho menos la inseguridad y desconfianza que quizá lo han caracterizado debido, en gran parte, a la deficiente Planeación y calidad de la capacitación que hasta el momento se le ha brindado.

Para complementario anterior y para buscar un funcionamiento óptimo del Centro de Capacitación Docente, juzgamos conveniente analizar algunos puntos relacionados con la selección del personal adscrito al mismo.

EL PROYECTO: CREACION DE CENTROS REGIONALES DE CAPACITACION DOCENTE.

OBJETIVOS GENERALES DEL CENTRO

Contribuir a una mejor reestructuración del sistema curricular educativo vigente en lo referente a capacitación docente.

Evaluar constantemente el proceso enseñanza-aprendizaje empleado por los docentes y proponer soluciones concretas a las fallas que se presentan con el fin de llenar los vacíos existentes.

Hacer una planeación académica ordenada y actualizada de programas curriculares de capacitación docente de las diferentes áreas que conduzcan a la profesionalización a corto y mediano plazo.

Hacer investigaciones sobre las técnicas más modernas y funcionales que sean aplicables en el proceso enseñanza-aprendizaje y sobre las áreas de profesionalización que tengan más demanda, y buscar soluciones convenientes.

Realizar los convenios o contratos con las diferentes facultades de Educación, relacionados con la capacitación docente, cada vez que las circunstancias lo exijan.

Ofrecer alto nivel de preparación al alumno docente para que se desempeñe con competencia y calificación en su labor profesional.

Proporcionar conocimientos y destrezas para que el alumno docente desarrolle investigaciones sobre educación, forme y guíe al alumno.

Proporcionar al alumno docente información científica para que desempeñe con eficiencia e; papel que le corresponde como docente.

Proporcionar elementos de juicio para vincular la eficiencia interna del sistema educativo - con las necesidades reales sentidas por la sociedad.

Dar bases sólidas para una mejor estructuración personal del docente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CENTRO DE CAPACITACION DOCENTE.

Que el alumno docente adquiera conocimientos claros sobre la función individual y social de la educación.

Proporcionar elementos de juicio para que el alumno docente asimile el cambio científico, teórico y cultural de la época actual.

Lograr el aprovechamiento conveniente de las capacidades intelectuales del alumno docente en provecho del mismo centro y de la comunidad.

Que el alumno docente adquiera reconocimiento y desarrollo persona y profesional.

Brindar al alumno docente aprendizaje de la metodología más funcional y las mejores técnicas de la enseñanza en las diferentes áreas de conocimiento.

Proporcionar al alumno docente conocimientos específicos en el área que seleccione y en la que demuestre aptitud.

Promover el desarrollo integral del alumno docente, haciéndote partícipe del desarrollo del país.

Procurar, por medio de una buena programación académica, que el alumno docente continúe su perfeccionamiento hasta llegar cada unidad interna de organización a la profesionalización, tendrá también sus objetivos específicos.

D. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

La tarea del profesor es trascendente y existencial, él debe hacer la integración nacional ya que formará la mano de obra calificada que necesita la sociedad, es decir, es el arquitecto del futuro; por lo tanto, su óptima formación redundará en beneficio personal y social rendimiento intangible.

Capacitando, actualizando y profesionalizando el personal docente tendremos beneficios sin cuento, entre ellos seguridad y estabilidad del individuo que la recibirá; por eso hay que aumentarla al máximo.

Se eleva el nivel académico del profesorado y esto redundará en eficiencia del alumnado.

El alumno reflejará la cantidad de su profesorado. El docente recibirá mejores estímulos económicos, como consecuencia de una promoción por el esfuerzo realiza-

do en el campo de sus aspiraciones intelectuales.

Preparando bien al docente se le dará oportunidad de realizarse como persona y como profesional.

El educador prosperará de acuerdo con sus méritos certificados en función de los años de servicio.

(Ofreciendo capacitación, actualización y profesionalización continua y sistemática a los docentes se logrará salir en parte de la crisis educativa en que estamos sumidos.

Nosotros creemos que todos los docentes que laboran en Secundaria y Primaria tienen el derecho a recibir su grado de licenciado en la especialización que desee cada uno; así el sistema educativo puede identificar y fortalecer un proceso tecnológico y científico adecuado a las características del desarrollo del país y busca

ría la mayor productividad posible, además se daría mejor base al factor humano, ya que el desenvolvimiento de las fuerzas productivas debe ir paralelo al desenvolvimiento de aquél; así el profesorado se haría crítico del sistema educativo y parte esencial en su mejoramiento .

E. ORGANIZACION DEL CENTRO REGIONAL DE CAPACITACION

La propuesta que ofrecemos como solución al problema que nos ocupa de la capacitación docente , prevé la calidad y ia expansión futura del sistema. Con esta organización proponemos una coordinación en línea directa entre todas las partes que tienen que ver con la capacitación y también en línea de control directo de arriba hacia abajo, en forma horizontal y de abajo hacia arriba, de manera que todas las unidades funcionen ai unisono y tengan retroalimentación y revisión permanentes en una forma cíclica y cibernética, que pueda resistir las presiones de la demanda interna y externa de la comunidad docente.

Hemos tenido el cuidado de agrupar el trabajo en unidades de una misma función para que no se presente dentro del Centro de Capacitación el sentimiento de perder o de -

ganar y se afiance más bien el deseo de realización y reconocimiento personal, favoreciendo la competencia y la superación en bien de la organización.

Creemos que así se da mayor oportunidad de aprovechar mejor los recursos humanos.

Se dará la promoción interna por eficiencia y capacitación y no por el mecanismo de las recomendaciones; así se ejecutarán las tareas con economía de tiempo y sin esfuerzos inútiles. Se asegura la satisfacción de necesidades en forma más efectiva y funcional.

Creemos que así se da mayor oportunidad a la creatividad y al espíritu de innovación en cada una de las personas que tengan algo en común con el Centro.

Se evitará la superposición y duplicación de funciones

y la improvisación de la ejecución de tareas . En esta organización las relaciones informales entre personas de igual categoría proporcionarán mayor eficacia en la coordinación y control y se obtendrá mayor rendimiento de la Institución. Este sistema de organización permite hacer revisiones periódicas, hacer nuevas investigaciones en base a problemas que se vayan presentando y diagnosticar para hacer nuevas programaciones que eliminen y/o corrijan en parte los factores causantes del problema y se pueda también proyectar hacia el futuro.

Nosotros pretendemos con esta organización que todas las capas sociales tomen parte activa y la afecten; de otra manera, que no haya dicotomía entre los grupos de poder y las masas docentes, ni entre el contenido y los métodos, ni en las relaciones de persona docente entre sí.

Pretendemos que la educación e instrucción que brinde el Centro sea flexible para la adaptación a los continuos

cambios científicos , a la educación, a los objetivos del desarrollo económico, social y cultural y para que el docente se forme una conciencia crítica y adquiera instrumentos para que aprenda y enseñe y satisfaga intereses y necesidades, se integre a la comunidad que es en definitiva, la que impone las necesidades y prioridades. Así, el hombre y la comunidad tomarán conciencia de sus deberes y obligaciones y utilizarán plenamente los servicios en beneficio de la colectividad y de la solidaridad.

Pretendemos, en fin, que el Centro tenga unidad, organización, continuidad e integridad de las partes entre sí y con el todo orgánico que obedezca al complejo socio-económico y cultura del pueblo, es decir, que tengamos coherencia con las políticas generales de desarrollo del país.

Respecto de los organismos que actualmente brindan capacidad para capacitación, a nivel nacional o departa-

mental, al crearse el Centro Regional de Capacitación Docente, automáticamente desaparecerían ya que éste asumiría tales funciones.

Conviene aclarar que las Facultades de Educación, así como también las Escuelas Normales, continuarán bajo las mismas estructuras orgánicas y jurídicas que se encuentran y sus relaciones con el Centro serían de asesoría y de colocar a su disposición los recursos humanos y físicos que poseen.

El Centro Regional de Capacitación docente tendrá un Rector nombrado por el Ministerio de Educación Nacional dependiente en línea directa (autoridad) de la dirección de Capacitación del MEN. Dicho rector será nombrado teniendo en cuenta los requisitos que para él proponemos; tendrá derecho a voz ante el Ministerio para la selección del personal que ocupará los cargos del Centros

de Capacitación Docente que serán nombrados directamente por el MEN.

Los Centros Regionales de Capacitación Docente funcionarán en la; capitales de los departamentos y en las capitales de los territorios nacionales.

REGIONAL DE CAPACITACION DOCENTE

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

SECRETARIA DEPTAL EDUCACION

UNIVERSIDADES Y FACULTADES DE EDUCACION

COMITE REGIONAL DE CAPACITACION

CENTROS EXPERIMENTALES PILOTOS

DIRECCION DE CAPACITACION

CENTRO REGIONAL DE CAPACITACION DOCENTE

ESAP NACIONAL Y DEPARTAMENTAL

ESCUELAS NORMALES NALES Y DEPTALES

OFICINA DE PLANEAMIENTO

DIRECCION ACADEMICA

DIRECCION ADMINISTRATIVA

OFICINA DE INVESTIGACIONES

OFICINA DE PERSONAL

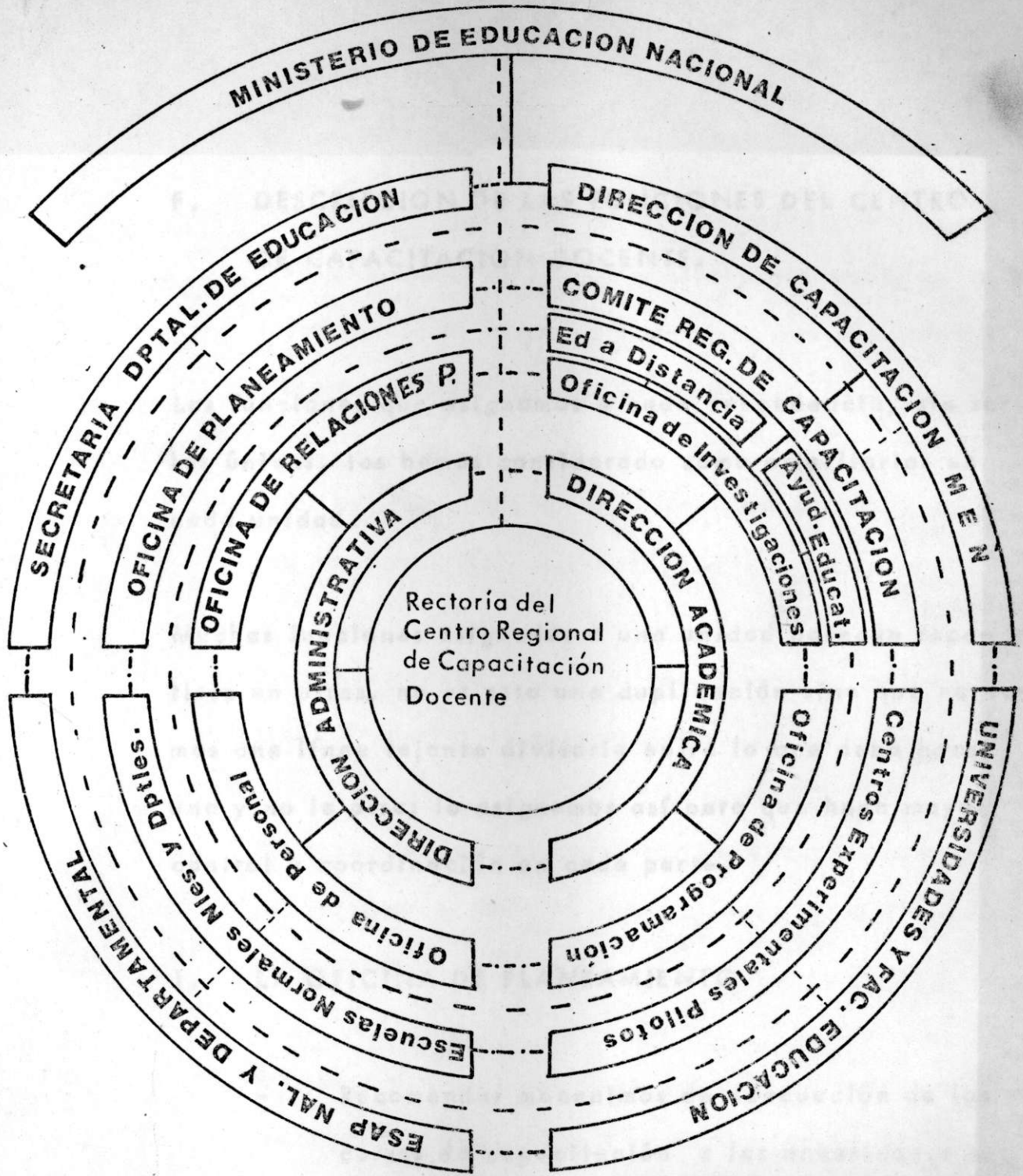
OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS

OFICINA DE PROGRAMACION

EDUCACION A DISTANCIA

AYUDAS EDUCATIVAS

CARTA CIRCULAR DE ORGANIZACION



- Control y Autoridad
- - - - - Coordinación
- Asesoría

F. DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DEL CENTRO
DE CAPACITACION DOCENTE.

Las funciones que asignamos a cada dependencia, sin ser las únicas, las hemos considerado como prioritarias en cada unidad.

Muchas funciones asignadas a una unidad parecen repetirse en otras, no es esto una duplicación sino que no vemos una línea tajante divisoria entre lo que deba hacer una y no la otra; lo asignemos así para que haya mayor control y coordinación en cada parte.

1. LA OFICINA DE PLANEAMIENTO

Recomendar mecanismos de adecuación de los cursos de capacitación a las necesidades sentidas y reales de los docentes.

Formular normas para llevar una estadística educativa con relación a la capacitación docente para la formulación de planes y proyectos que ejecutará el Centro de Capacitación Docente.

Realizar los inventarios periódicos de los recursos humanos, físicos y económicos del Centro.

Proponer planes y fijar criterios para la mejor utilización de los recursos existentes.

Proponer formas para arbitrar los recursos que fueren necesarios para el desarrollo de las actividades propuestas en el Centro.

Proponer planes sobre organización y métodos de trabajo., con relación a la Capacitación Docente.

pacitación Docente.

programas de capacitación y proponer ios -
cambios pertinentes.

2.LA RECTORÍA DEL CENTRO REGIONAL DE CAPA-
CiTACIÓN DOCENTE.

mas académicos.

legales y estatutarias de todos los funciona -
ríos.

Efectuar reuniones periódicos con los organismos
asesores.

Postular candidatos para ocupar los cargos del Centro de Capacitación Docente ante la dirección de Capacitación del MEN.

Firmar los contratos que hacen referencia al organismo o su cargo.

Elaborar el presupuesto anual.

Revisar y ordenar nóminas y gastos del Centro.

Velar por la adecuada utilización de la planta física y su mantenimiento.

(Organizar e implantar servicios de extensión a la comunidad.

Mantener relaciones con entidades educativas na-

cionales y extranjeras que puedan prestar servicio al Centro.

informar a su superior inmediato (Dirección de Capacitación del Men) sobre la marcha del Centro.

firmar los contratos o convenios con las Facultades de Educación sobre capacitación docente, las cuales otorgarán los títulos respectivos.

3. LA DIRECCIÓN ACADÉMICA

Poner en ejecución los currículos diseñados por el Centro de Capacitación Docente.

Controlar y coordinar en forma permanente y directa el trabajo de las oficinas de programación y de investigación del centro.

Adecuar los mejores métodos y técnicas en cada una de las áreas que brinde el Centro de Capacitación Docente.

implantar las mejores técnicas de evaluación.

Evaluar y revisar el trabajo académico del Centro, y hacer innovaciones cuando fuere necesario.

Establecer relación con Planeación y con las Unidades académicas de las instituciones colaboradoras a través de la oficina de Relaciones Públicas del Centro de Capacitación Docente.

La Oficina de Programación del Centro de Capacitación Docente.

Estructurar el funcionamiento de este Centro

de acuerdo a las diversas áreas académicas existentes y necesarias en la capacitación docente.

Estructurar programas de capacitación de acuerdo a las áreas académicas.

Revisar y actualizar los diferentes programas académicos de capacitación.

2.b. La Oficina de investigaciones:

investigar las necesidades de capacitación del personal docente.

Fijar criterios de prioridades sobre las necesidades de capacitación de acuerdo a (a demanda y las áreas más solicitadas.

Entrar en contacto con otros centros de investigación como fuente importante de información.

Tener un archivo actualizado y clasificado según las investigaciones realizadas, sobre el nivel académico de los docentes.

Realizar permanentemente investigaciones sobre mejores métodos de capacitación docente.

Entrar en contacto con las demás secciones del Centro de Capacitación Regional para brindarles una oportuna y abundante información sobre las investigaciones realizadas.

Evaluar constantemente las investigaciones realizadas.

La educación a distancia

Hacer un inventario de los medios de comunicación existentes en la región.

Conocer la capacidad de cobertura de cada uno de dichos medios de comunicación

Diagnosticar las limitaciones de tales medios de comunicación-.

Hacer un estudio de la utilización óptima de tales recursos para la ejecución de programas de capacitación docente a distancia.

Planear los programas propios que se van a servir dentro de su modalidad.

Supervisar dichos programas.

Evaluar con la colaboración de la Oficina de Planeación el desarrollo y la efectividad de los programas.

2. La oficina de Ayudas Educativas

investigar las mejores técnicas para la utilización óptima de la materia didáctica.

Expedir normas sobre preparación, uso y mantenimiento de los materiales y equipos de esta sección del Centro de Capacitación docente.

Elaborar materiales didácticos para cada una de las dependencias del Centro de Capacitación Docente.

Planear, fomentar y controlar el desarrollo de la biblioteca del Centro de Capacitación Docente.

Coordinar el intercambio de materiales didácticos (con otras entidades locales).

Colaborar con la Oficina de Educación a distancia en la selección y uso de medios de comunicación.

LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Promover programas de inversión y gastos en el Centro de Capacitación Docente.

Presentar anteproyectos de presupuesto, según las prioridades fijadas por las direcciones de planeamiento y programación académica del

Centro de Capacitación Docente.

Dirigir y ejecutar el presupuesto del Centro de -
Capacitación Regional.

Evaluar el funcionamiento y controlar la ejecución
del presupuesto.

Dirigir los sistemas de compras, inventarios y sumi-
nistros.

Coordinar la financiación de los programas de in-
versiones físicas.

Tramitar el cobro de los dineros de las diferentes
entidades nacionales, departamentales y locales.

Llevar la información contable ajustada a las nor-
mas establecidas por el MEN.

Mantener un inventario actualizado de los bienes de) Centro Regional de Capacitación Docente.

Controtar e; gasto de los materiales de consumo.

a)LaOficinadeRelacionesPúblicas

Producir, coordinar y distribuir la información que publique el Centro de Capacitación.

Establecer los mecanismos que conduzcan a las relaciones del Centro con las entidades regionales, nacionales e internacionales, - que ofrezcan servicios de capacitación do - cente.

Servir de órgano de comunicación con todas las instituciones y Facultades de Educación.

Fomentar y ejecutar programas artísticos, -
culturales y de recreación, para el personal
vinculado al Centro de Capacitación.

b) La Oficina de Personal

Proponer criterios de selección del personal
directivo docente y de servicio vinculado -
a) Centro.

Aplicar normas y técnicas de selección para
la vinculación, la inducción y la promoción
del personal vinculado.

Analizar y efectuar la evaluación del perso-
nal.

Elaborar sistemas adecuados de registro y

control del personal.

Elaborar resoluciones de nombramiento del personal docente, administrativo y de servicio en coordinación con el Rector del Centro.

Preparar conferencias, foros , mesas redondas, etc. sobre administración de personal.

Fijar los criterios de desvinculación del personal.

G. CRITERIOS DE SELECCION DE PERSONAL

A continuación presentamos una serie de criterios que deben tenerse en cuenta para seleccionar los aspirantes a ocupar cargos del Centro Regional de Capacitación y en quienes debe primar la capacidad académica a su carácter político, para poder garantizar éxito en el funcionamiento de dicho Centro.

El Rector del Centro debe ser, como mínimo, Magister en Administración Educativa, tener como actividades oficiales o privadas.

Los programadores académicos deben ser licenciados en educación especializada por áreas, estar en primera categoría de enseñanza secundaria y haber servido con eficiencia comprobada en otras entidades.

Los jefes de Unidad organizativa deben tener título de Magister en Administración Educativa y el Centro de investigaciones debe ser dirigido por un Magister en investigación.

El Jefe de la Oficina de Planeamiento debe ser un Magister en Planeamiento Educativo.

El jefe de Educación a distancia debe ser un especialista en Tecnología Educativa.

Debe el Centro Regional de Capacitación tener un equipo interdisciplinario, compuesto por los siguientes profesionales:

Un Sociólogo, un Economista, un Estadístico, un ingeniero de Sistemas, un Psicólogo, un Psicorientador y un Contador Público Juramentado.

Este personal debe estar involucrado dentro de las unidades organizativas y servirá como asesor en el planeamiento y en las investigaciones de toda índole que efectúe el Centro Regional de Capacitación Docente.

En un capítulo anterior anotamos las funciones que consideramos debe ejecutar cada unidad dentro de la Carta de Organización que proponemos.

Puede que de las funciones asignadas hayan algunas parecidas; esto obedece a que nosotros creemos que en cada dependencia hay funciones que pueden ser complementadas en otras unidades para que haya permanente coordinación, así el señor Rector del Centro Regional de Capacitación Docente se convertirá en el motor guía de todo el engranaje; es por eso, que proponemos unos mismos criterios para la evaluación de todos y cada uno de los implicados en la organización.

H. COMITE ASESOR DEL CENTRO REGIONAL DE
CAPACITACION DOCENTE

Como existen diferentes organismos que tienen como función propia brindar capacitación docente, en sus diferentes niveles, pensamos que ellos pueden conformarse en un Comité que asesore debidamente al Centro Regional de Capacitación Docente que proponemos, para buscar así un alto grado de eficiencia en su funcionamiento. Dicho comité estaría conformado por los siguientes organismos: las Universidades, con sus Facultades de Educación, y las Normales.

Este Comité podría tener, entre otras, las siguientes funciones:

Coordinar, con el Centro Regional de Capacitación Docente, los programas de capacitación en todas las áreas posibles.

Poner a disposición del Centro Regional de Capacitación Docente los recursos humanos, físicos y pedagógicos de que dispongan.

Realizar investigaciones sobre Capacitación docente y diagnosticar las necesidades de la misma.

Evaluar los diferentes programas de capacitación docente.

Proponer soluciones a los problemas en referencia.

I. QUE PRETENDE EL MEN SOBRE CAPACITACION
DOCENTE Y SU RELACION CON NUESTRA PRO-
PUESTA.

En este momento no funciona ningún Centro Experimental Piloto de Capacitación pero sí encontramos la literatura correspondiente, la cual trataremos de analizar y confrontar con el proyecto que nosotros proponemos.

El Ministerio de Educación Nacional, en el mes de setiembre del año 1977 y por intermedio de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Currículo y Medios Educativos, publicó un boletín que titula "Programa Nacional de Mejoramiento Cualitativo de la Educación" en el cual se propone la creación de Centros Experimentales Pilotos como solución al problema de la Capacitación Docente.

Al leerlo encontramos algunos aspectos que hacen relación a nuestro trabajo, los cuales entraremos a comentar

y analizar; algunos de ellos ratifican los principios y las soluciones que nosotros presentamos al problema que nos atañe.

El Boletín o documento en referencia tiene como propósito fundamental producir un cambio cualitativo en los diferentes niveles y modalidades de la educación, por medio de la realización de tres programas principales que son la base de todas las acciones educativas: el mejoramiento del currículo, ajustándolo a las necesidades y características de las diferentes regiones del país; la capacitación y perfeccionamiento de docentes en servicio; y la producción y distribución masiva de textos, materiales y recursos educativos para docentes, alumnos y miembros de la comunidad.

Para nuestro caso creemos que antes de hacer mejoramiento del currículo se debe dar una capacitación, actualiza-

ción y profesionalización al docente para que se encuentre en condiciones adecuadas u óptimas para interpretar y adecuar ese currículo a las necesidades regionales, empleando al máximo la tecnología educativa, tecnología que no podría emplear si no está capacitado para ello.

En la parte introductoria del documento en referencia nos identificamos plenamente con el siguiente texto :

"La limitada capacidad del sistema educativo para producir los recursos humanos calificados que la sociedad colombiana requiere para su óptimo funcionamiento, de acuerdo con las necesidades locales, regionales y nacionales, se convierte en un freno para el desarrollo económico y social, expresado cuantitativamente en el desequilibrio de la oferta y la demanda del mercado de Trabajo".

En páginas anteriores a este capítulo hacíamos referencia al texto anterior cuando mencionábamos que el docente bien capacitado es un motor de cambio social y económico, contribuyendo al desarrollo del país.

El documento en mención hace un ligero diagnóstico de la situación de la educación primaria, con base en estadísticas del año 1973, diagnóstico que no ha perdido vigencia para el año 1977, éste puede ser aún más grave que en aquella época, dice así: "En la educación primaria se presentan graves deficiencias de tipo cuantitativo y cualitativo. Aproximadamente, un 25% de la población en edad escolar (7 a 11 años) no ingresa a la escuela, y un 75% deserta antes de terminar la primaria. La capacitación de los maestros es deficiente y el promedio de alumnos por maestro es sumamente alto. Las condiciones locativas y los recursos educativos en gran número de escuelas dejan mucho que desear, siendo estas condiciones más críticas en la zona rural que en la urbana".

En lo concerniente a la necesidad de capacitación de los docentes oficiales vinculados al nivel primario, el documento que estamos analizando corrobora lo antes dicho por nosotros en capítulos anteriores de este traba-

10. El documento dice: "La situación escalonaria de los docentes del sector oficial es un indicador importante que nos permite conocer su realidad profesional y por consiguiente sus necesidades en términos de capacitación.

De un total de 91.000 maestros oficiales del nivel primario, se estima que 51.000 requieren capacitación. Esto si se supone que los maestros de primera categoría poseen conocimientos y habilidades que les permitan interpretar adecuadamente los nuevos currículos, desempeñar eficientemente sus funciones y utilizar los materiales y recursos educativos correspondientes". Si atendemos a esta fuente de información que tuvo el documento, o sea, la Oficina de Planeamiento del Ministerio de Educación Nacional, 1974, el problema se ha desbordado, teniendo en cuenta que en la actualidad están suspendidos los cursos de capacitación docente, a nivel primario y secundario, (continuarán los cursos que se habían empezado y suspendido el escalafón docente.

Continuando con el análisis del documento sobre "Programa Nacional para el mejoramiento cuatitativo de la Educación", en la página 24 encontramos un cuadro sobre la formación, académica de docentes de Enseñanza

FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE ENSEÑANZA MEDIA 1973

Los que requieren actualización y perfeccionamiento

CUADRO N° . 13

Niveles de formación	Con título académico	%	Sin título académico	%	Total	%
Bachillerato	6.926	20.6	943	12.7	7.869	19.2
Secundaria técnica	3.074	9,2	533	7,2	3.607	8,8
Normalistas	12.295	36.6	1885	25.4	14.180	34.6
Superior o Universitario	5.778	17.2	2737	37.6	8.565	20.9
Licenciados	5.491	16.4	1270	17.1	6.761	16.5
Totales	33.564	100%	7368	100%	40.982	100%

FUENTE: MEN. Oficina de Planeamiento - Datos estimados.

En el cuadro anterior, las necesidades de actualización se obtienen de la cifra 5.491 que aparece en la segunda columna en el renglón de los licenciados.

La necesidad de capacitación y profesionalización (35.491) es la diferencia del total de docentes (40.982) y los que requieren actualización y perfeccionamiento.

XXXXXXXXXXXX

Media en 1973. Datos tomados de la Oficina de Planeamiento MEN. y a continuación hace el siguiente comentario: "En el cuadro anterior, las necesidades de actualización se obtienen de la cifra de 5.491 que aparece en la segunda columna en el renglón de licenciados. La necesidad de capacitación y profesionalización (35.491) es la diferencia de! tota! de docentes (40.982) y tos que requieren actualización y perfeccionamiento" (ver cuadro anterior).

Nuestra opinión al respecto es, que si para 1973 se vivía esa realidad sobre la capacitación y profesionalización docente; para el momento actual, a pesar de aumentar el número de licenciados y profesionales de la educación, de acuerdo con el crecimiento docente del país y con el represamiento de docentes necesitados de capacitación por estar congeladas las oficinas de escalafón, la brecha en vez de cerrarse se ha abierto más por las causas antes mencionadas.

Encontramos, en el documento en referencia, un concepto sobre la integración que debe existir en los programas educativos y que nosotros respaldamos en toda su amplitud, el documento dice: "es importante destacar que el desarrollo de un programa de capacitación permanente de los docentes en servicio, resultaría incompleto e ineficaz, SI ADEMAS DE PROPORCIONAR LAS TECNICAS Y METODOLOGÍAS ADECUADAS, PARALELAMENTE NO SE CONTEMPLAN LOS PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO CURRICULAR Y DE PRODUCCION Y DISTRIBUCION DE TEXTOS Y MATERIALES DE ENSEÑANZA PARA LOS DISTINTOS NIVELES DEL SISTEMA".

Cuando hicimos un análisis sobre el Estatuto Docente, del Ministro Duran Dussón, y la capacitación, sostuvimos que en él había algo de legislación sobre la necesidad de capacitación del docente, pero que ésta era incompleta por cuanto no indicaba los mecanismos e instrumentos que implementarían dicha legislación. El documento objeto

de este análisis, lanza un concepto que corrobora el nuestro y dice: "Con el fin de lograr la profesionalización de los docentes por medio del proceso de actualización y perfeccionamiento se requiere la preparación por parte del Ministerio de Educación Nacional de una legislación adecuada a tal efecto".

El Programa Nacional para el Mejoramiento cualitativo de la educación utiliza, para su implementación varias estrategias, algunas de las cuales tienen relación, en algunos puntos, con las que nosotros proponemos, teniendo en cuenta que el Programa Nacional en mención es ampliamente ambicioso y quizá va a presentar mayores dificultades para su aplicación y eficiencia; comprende el mejoramiento del currículo, la capacitación de los docentes y la producción masiva de materiales y textos didácticos.

El proyecto que nosotros presentamos soto pretende el -
mejoramiento de la capacitación, actualización y pro-
fesionalización del docente, como punto básico para -
dar un vuelco al sistema educativo colombiano.

ElProgramaNacionalparaelmejoramientocualitativo
de ta educación propone la formación de tres organismos
que se encargarían de tal implementación: uno sería la
Unidad Nacional, que tendría funciones de organismo rec-
tor de todo el plan y dos organismos ejecutores llamados
Unidades Regionales Experimentóles Pilotos y Unidades -
de Campo.

En nuestro proyecto, que soto hace énfasis en ta capaci-
tación docente, prácticamente encontramos involucrados
tos tres estamentos que el Programa Nacional para el me-
joramiento cualitativo de ta Educación menciona. En ta
carta de organización de tos Centros Regionales de Capa-
citación Docente, que nosotros proponemos, se encuentra

un Organismo a nivel Nacional, dependiente del Ministerio de Educación que se encargaría de trazar las directrices de capacitación a nivel Nacional. En segundo plano encontramos un organismo Director del Centro Regional de Capacitación Docente, equivalente a las Unidades Regionales del Plan en mención. En último plano estaría una sección encargada de emplear todos los medios de comunicación para capacitar a distancia al magisterio localizado en áreas rurales y urbanas distantes de la capital, lo que equivale a las Unidades de Campo del Programa en referencia.

Un aspecto importante en el cual coinciden los dos proyectos es el relacionado con la información que debe recogerse, con la variable que el programa, en cuestión, deberá recoger mucha información porque abarca los tres aspectos mencionados anteriormente y el proyecto nuestro sólo recogerá información sobre capacitación docente y

para ello proponemos la creación de un Centro de investigaciones, dirigido por expertos en la materia.

Del anterior análisis se desprende que el programa nacional para el mejoramiento cualitativo de la educación y el proyecto de la Creación de Centros Regionales de Capacitación Docente, tienen algunos puntos de coincidencia y conceptuamos, cualquiera que se aplique sería una gran solución para aliviar en parte la magnitud del problema de obsolescencia e ignorancia de conocimientos del personal docente.

Nuestra propuesta es muy ambiciosa en lo concerniente a la concentración de esfuerzos en una sola institución para ahorrar espacio, tiempo y dinero; aprovechar todos los recursos de las instituciones que tenían funciones iguales para ofrecer programas eficientes.

A N E X O S

Del análisis de la situación, presentamos unos cuadros relacionados con diferentes aspectos del proyecto de este trabajo, es decir, de la creación de un Centro Regional de Capacitación Docente y anexamos una ligera explicación de cada uno de ellos:

CUADRO A. EVALUACION DE NECESIDADES

Partiendo de un sistema social dado entramos por medio de este cuadro a evaluar y a hacer un inventario de necesidades referidas especialmente al aspecto de la capacitación docente y concretamente en las áreas del currículo, de los recursos humanos, del equipamiento, de los métodos y técnicas, de la administración, de la financiación y por último evaluaremos el producto. Repetimos, este cuadro como los demás que presentamos, hacen relación al tema objeto de este proyecto, es decir,

a ta capacitación docente. Ver cuadro A.

CUADRO B . MODELO PARA LA EVALUACION DEL FUNCIONA-
MIENTO DEL CENTRO.

Si queremos que el Centro Regional de Capacitación Do-
cente, que proponemos como solución al problema de ta
capacitación, actualización y perfeccionamiento docen-
te, funcione en una forma adecuada y bajo un esquema
de análisis de sistemas, debemos aplicar permanentemen-
te la metodología del cuadro en referencia. Ver cuadro
B.

CUADRO C . SECUiMiENTO Y CONTROL DEL PROYECTO

Para buscar la optimización de tos recursos disponibles
y para encontrar respuesta a muchos interrogantes que se
pueden presentar en ta imptementación del proyecto, es
necesario aplicar con frecuencia este cuadro de seguí -

miento y control del proyecto para ir dándose las correcciones y ajustes necesarios y encontrar las respuestas óptimas a las decisiones tomadas con relación al funcionamiento del Centro Regional de Capacitación. Ver cuadro C.

CUADRO N° 1. MODELO DE EVALUACION DEL PROYECTO

Así como por medio del Cuadro A., podemos hacer una evaluación de necesidades, por medio de este cuadro N° 1., podemos estar constantemente, o cada vez que se requiera, haciendo evaluaciones del Proyecto, con el fin de introducir las modificaciones que se crean convenientes para encontrar la mejor marcha del proyecto. Comprende áreas muy importantes como la Evaluación de necesidades, la Planeación del Proyecto, la Evaluación de implantación, la Evaluación del Progreso y la Evaluación del Producto. Ver cuadro N° 1.

CUADRO N". 2. MODELO DE DIAGNÓSTICO

Uno de los cuadros más interesantes y que podría cotocarse en un primer lugar es el que se refiere al Diagnóstico de la necesidad de capacitación docente. Partiendo de unos antecedentes históricos, continuando con un análisis de la situación actual de la capacitación, para luego trazar unos objetivos y encontrar algunas alternativas que nos conducirán a diagnosticar la necesidad de capacitación. Este cuadro explica la forma como se llevó a la práctica el estudio pormenorizado de cada etapa del proyecto. Ver cuadro N*. 2.

CUADRO N* 3. OBJETIVOS Y AREAS PARA EL LOGRO DEL PROYECTO.

Como las áreas del Currículo en que se encuentran ubicados los docentes son muy variadas, tendremos que tra-

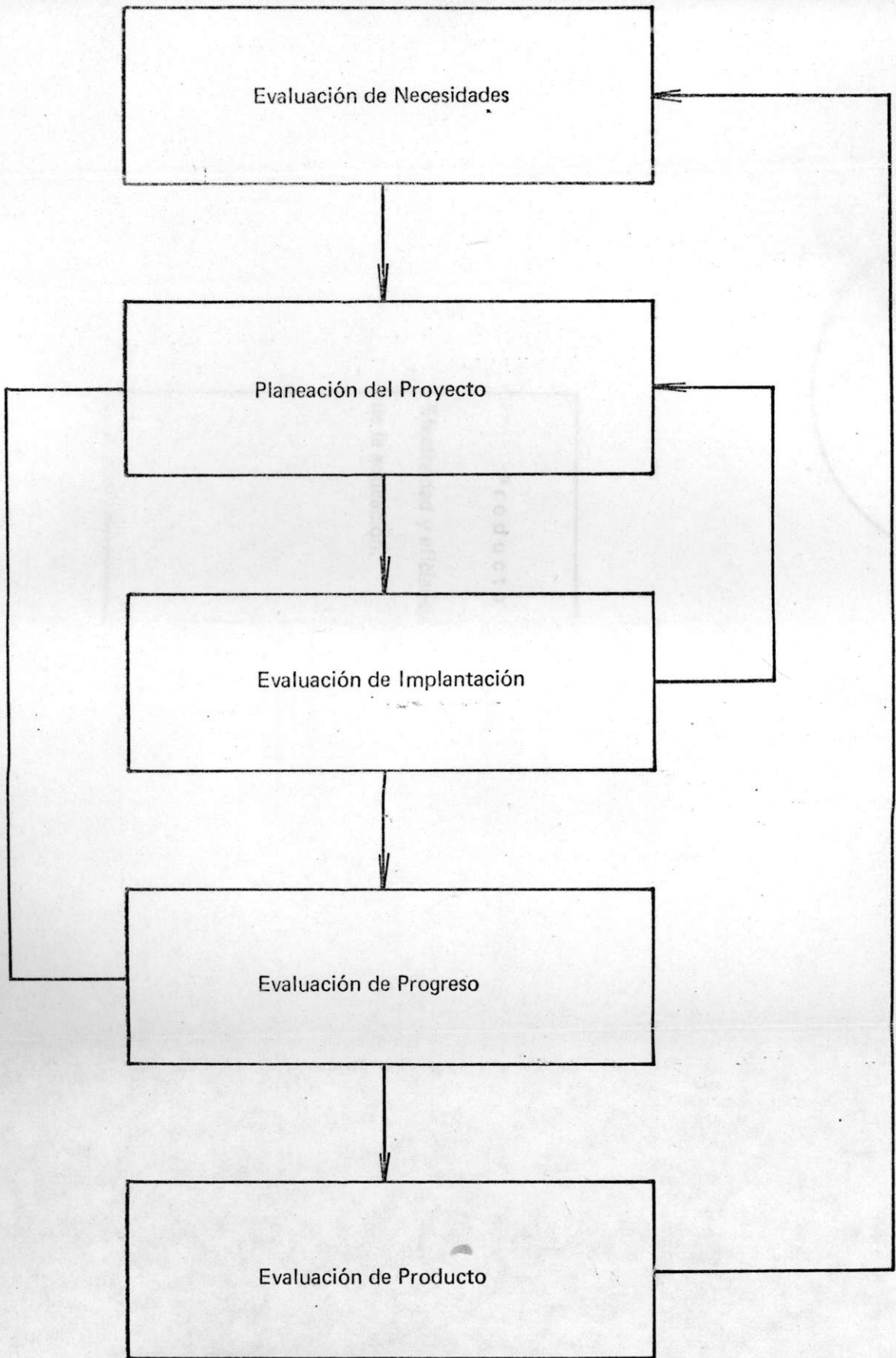
zar objetivos del Centro de Capacitación Docente con base en las **distintas** áreas de especialización que existen. Lo anterior debe estar muy de acuerdo con la disciplina en la cual esté trabajando el educador, es decir, el cuadro es un diagrama cibernético que indica áreas del conocimiento que se impartirán en el Centro Regional de Capacitación Docente. Ver cuadro N° . 3

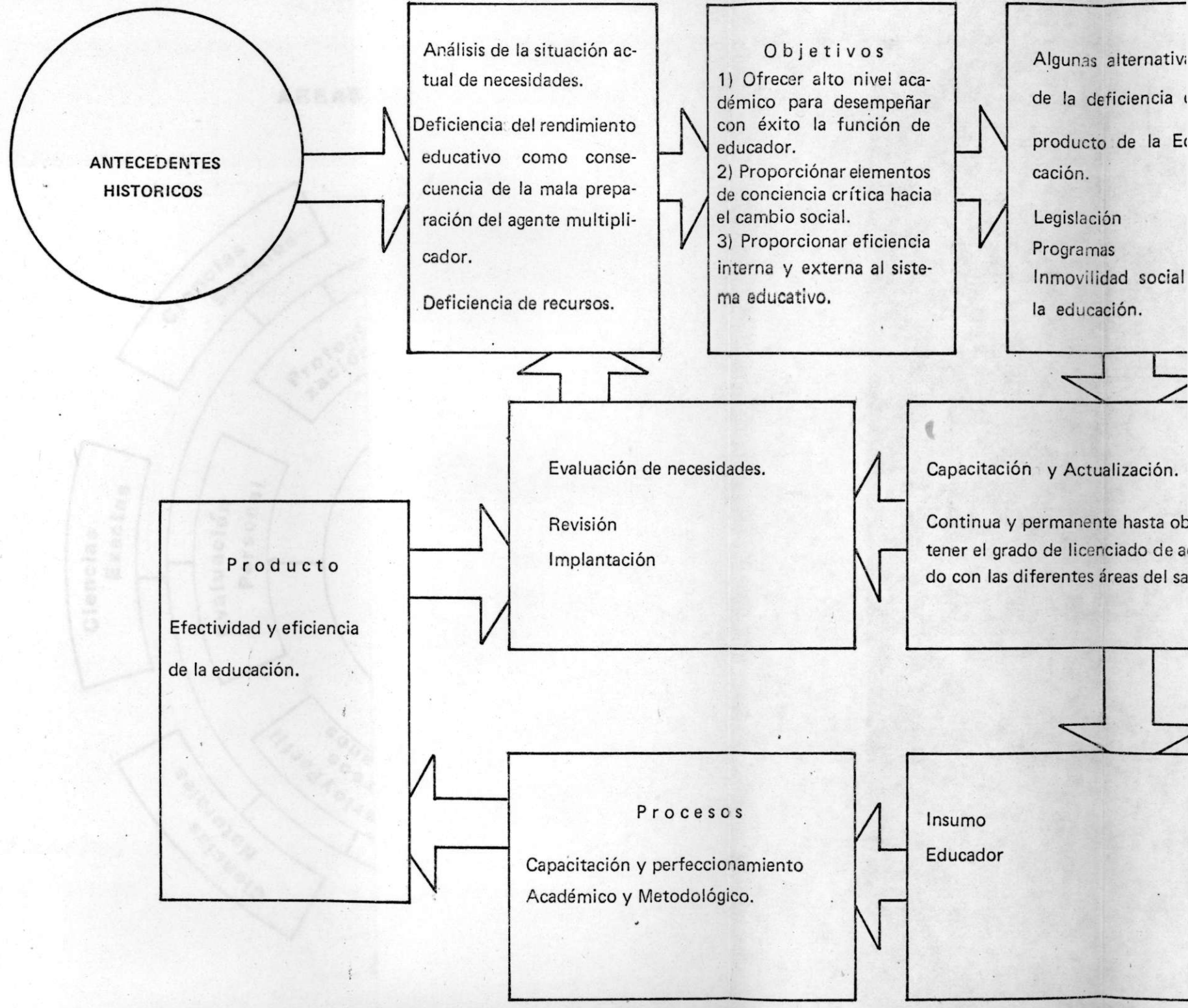
CUADROS NOS. 4 Y 5. CARTA DE ORGANIZACION U ORGANIGRAMALINEAL Y CIRCULAR

Hacen relación a la Carta de organización del Centro Regional de Capacitación Docente, en sentido lineal y en sentido circular; allí podemos ver claramente las líneas de autoridad, las líneas de asesoramiento y las líneas de coordinación con las distintas instituciones que brindan o pueden brindar capacitación docente.

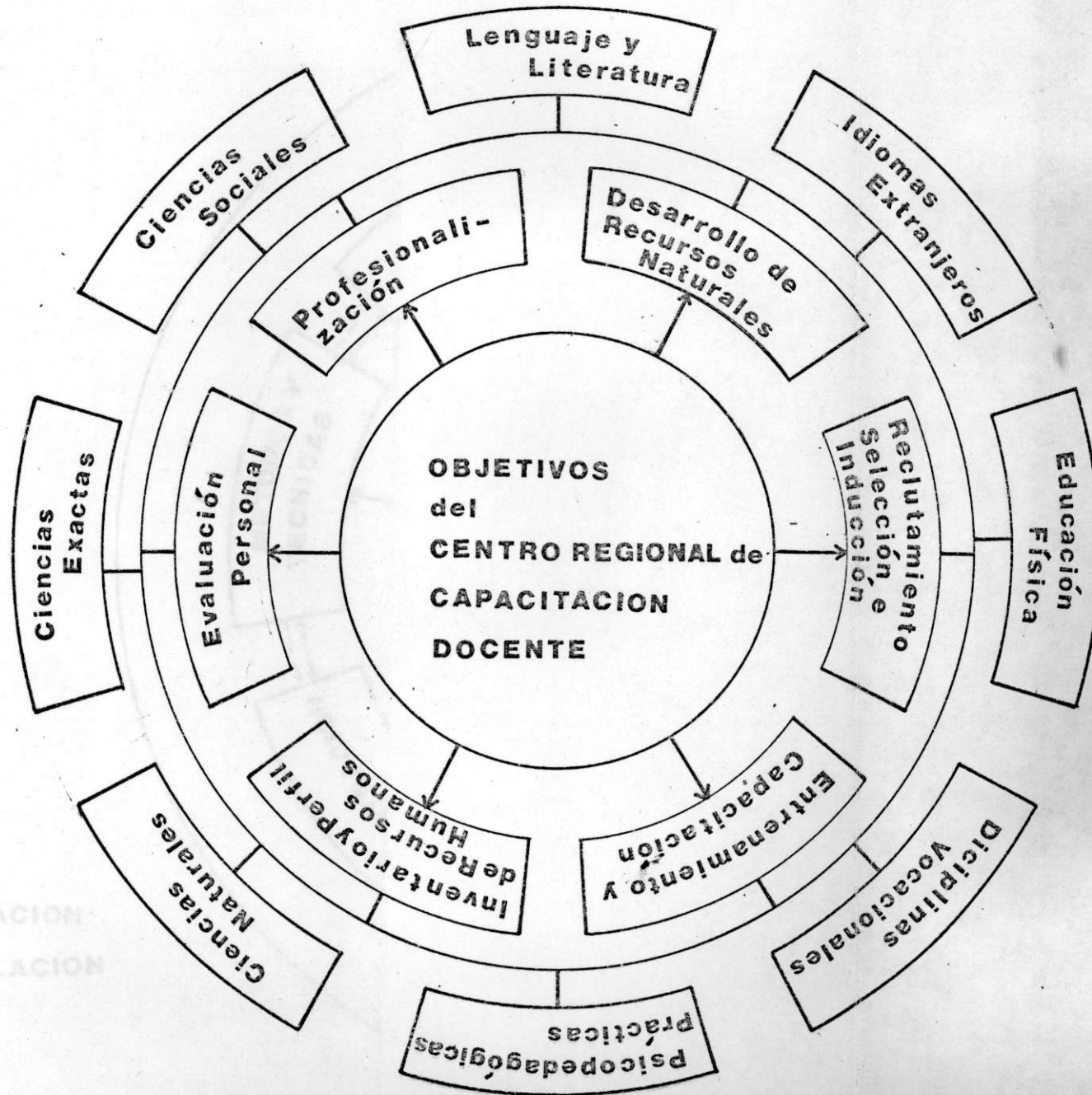
Es de advertir que esta Carta de organización que proponemos no es total mente rígida o estática, por el contrario propugnamos porque sea dinámica y enriquecida cuando tas circunstancias lo requieran. Ver cuadros 4 y 5.

MODELO DE EVALUACION DEL PROYECTO

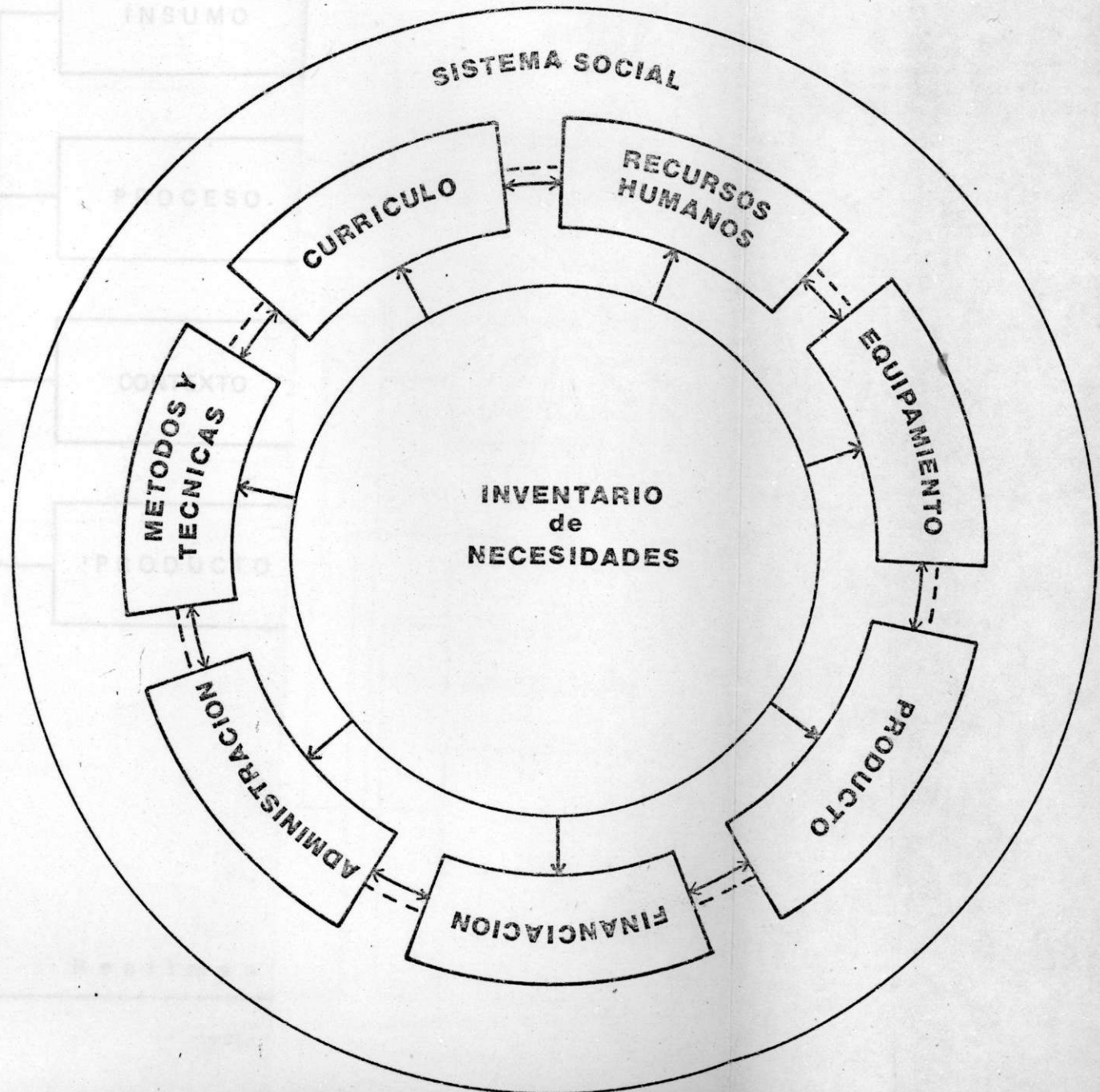




**OBJETIVOS Y
AREAS PARA EL LOGRO DEL PROYECTO**



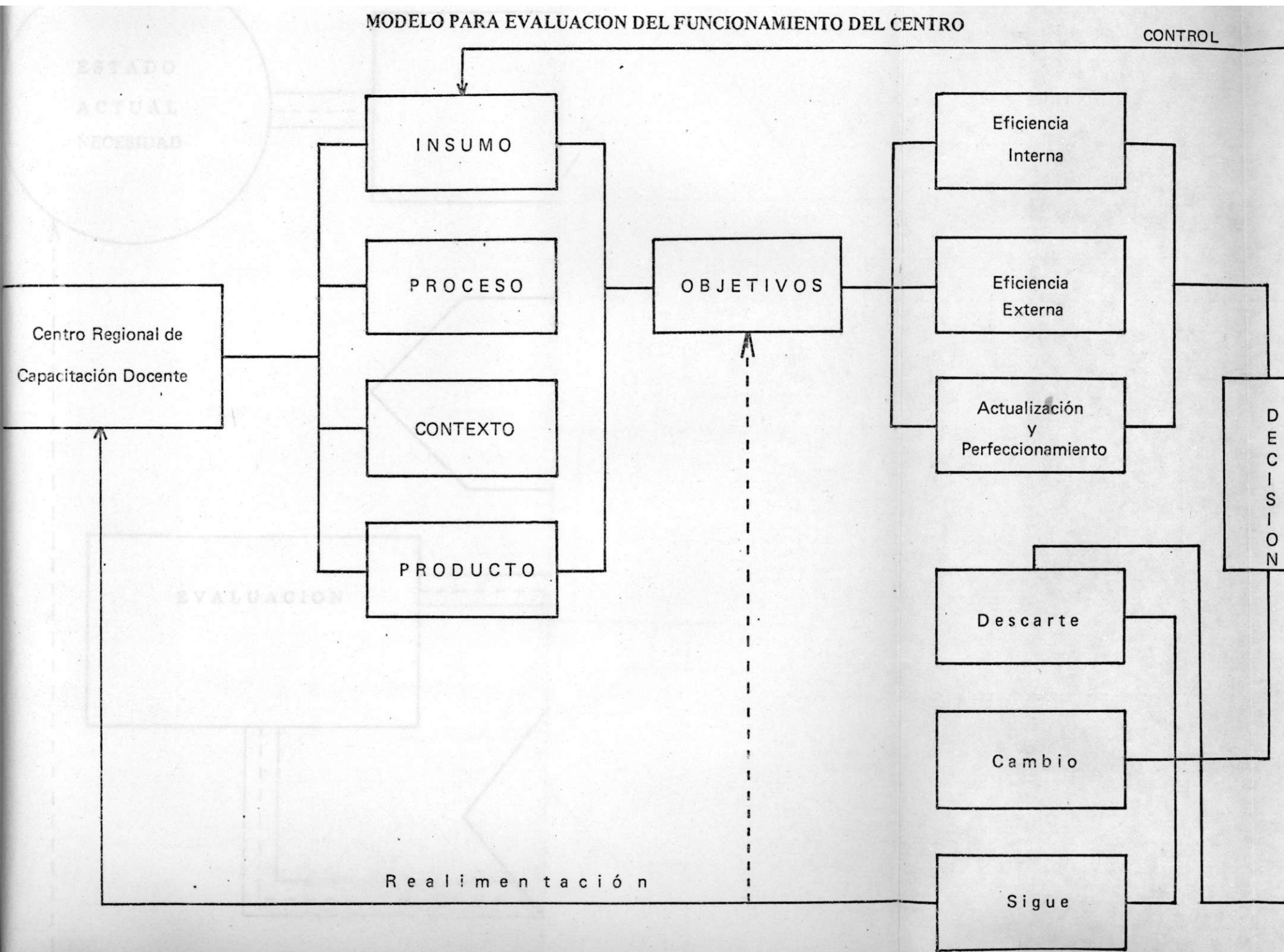
EVALUACION DE NECESIDADES

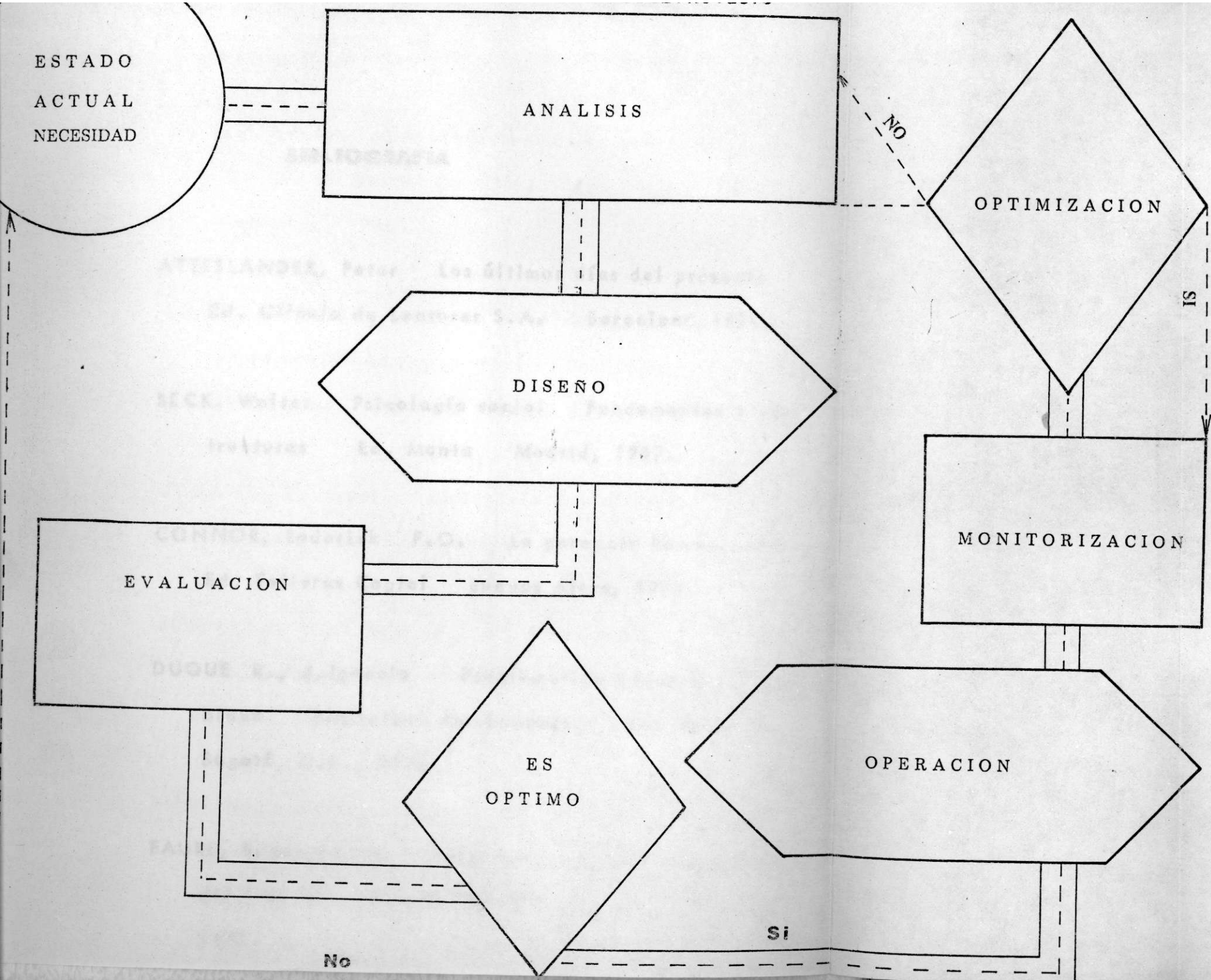


Centro Regional de
Capacitación Docente

MODELO PARA EVALUACION DEL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO

CONTROL





ATTESLANDER, Peter Los últimos días del presente
Ed. Círculo de Lectores S.A. Barcelona, 1974.

BECK, Walter Psicología social Fundamentos y estructuras
Ed. Montaña Madrid, 1967.

CONNOR, Roderick F.O. La gerencia humanizada
Ed. Latierres Cogtal Buenos Aires, 1976.

DUQUE R., J. Ignacio Problemática educativa Colombiana
Biblioteca del Educador Ed. Voluntad
Bogotá, D.E., 1970.

FAURE, Edgar y otros Aprender a ser La educación del futuro
Alianza Universal Unesco Madrid, 1973.

H O O K, Sidney Educación para una nueva era (traducción de Rafael Castillo Ed. Norma Católica Colombia, 1976.

JiMENEZ CASTRO, Wiiburg introducción al estudio de la teoría Administrativa Ed. Fondo de Cultura Económica México, Buenos Aires, 1963.

J O H A N N O I, Henri El individuo y el grupo Ed. - Aguilar 2a. ed. 1964.

J O H N S O N, R.A. Kast F.E. y Rosenzweig J.E. Teoría, integración y administración de sistemas Ed. Limusa Wiley S.A. México, 1973.

MARTÍNEZ, ¡María Josefina y Olivera Lahore, Carlos E. El Planeamiento de la institución escolar Colección Psicología y educación Tolle lege Ed. Aguilar S.A., Madrid, 1969.

Ministerio de Educación Nacional ICOLPE instituto
Colombiano de Pedagogía Síntesis sobre capacita-
ción Análisis, interrelaciones - Problemas - Bases
para una propuesta.

Proyecto Colombiano 72/032/A/01/13.

Centro Nacional de Documentación e información -
pedagógica "CENDIP".

160/DC 02/1. 74

Circular registrada, enero de 1974.

Ministerio de Educación Nacional ICOLPE instituto
Colombiano de Pedagogía La evaluación institu-
de documentación e información pedagógica "CEN-
DIP", Bogotá, D.E., 1974.

Ministerio de Educación Nacional ICOLPE instituto
Colombiano de Pedagogía La educación: presen-
te y futuro investigación y reforma con respecto a
los docentes.

Retrospectiva y prospectiva en la investigación referente a la formación de los docentes. Centro Nacional de Documentación e información pedagógica "CENDIP" Circular general Abril Bogotá, D.E. 1974.

Ministerio de Educación Nacional Icolpe Instituto Colombiano de Pedagogía Sub-dirección de capacitación Centros Regionales de Capacitación informe Actividades 1975 - 1976 Centro Nacional de Documentación e información pedagógica "CENDIP" Bogotá, D.E. V-Vii - 1976.

NANNETTI, Guüiermo La escuela superior de administración pública informe especial Publicaciones de la ESAP impreso bajo la dirección técnica Ed. Tercer Mundo, Bogotá, D.E., 1963.

O' DONNELL y Koontz Curso de Administración Moderna Madrid, 1964.

RESTREPO, Bernardo Formación y capacitación del
¡Magisterio 1a. ed. Ed. Voluntad S.A. Bogo-
tá, 1970.

REYES PONCE, Agustín Administración de Persona!
Ed. Limusa Wiley S.A. México, 1971.

SANIN ECHEVERRI, Jaime La Universidad Nunca logra
da Biblioteca del educador Ed. Voluntad Bo-
gotá, D.E., 1971.

Secretaria de Educación y Cultura de Antioquia Manual
de Legislación escotar Escalafón, 1972.

SIMON, Herbert A Administración de empresas en la
era electrónica Ed. Letras S.A. México, D.
F. , 1963.

SIMON, Herbert A El comportamiento administrativo
Ed. Aguilar 2a. ed. 1964.

STRAUS, George - Sayles R, Leonard Personal!. Los
problemas humanos de la dirección Ed. Herrero Her-
manos, sucesores S.A. México, 1966.

TOFFER, Alvin El Shock del futuro Ed. El Arca de
papel, Plaza y Janes S.A., Editores 1973.

VESTER, Frederic La edad cibernética Ed. Círculo
de Lectores S.A. Bogotá.

VON BLEICKEN, Bleick Manual para el adiestramien-
to del personal Una guía para el adiestramiento
de los directores en funciones Herrero Hermanos,
sucesores S.A. Editores México, 1966.

WALDO, Dwight Administración Pública La función
administrativa, los sistemas de organización y otros
aspectos Ed. F. Trillas S.A. México, D.F.,
1967.